

Tavoiteorientaatioryhmät ja niiden yhteys työhintoon ja työuupumukseen 30-vuotiailla työntekijöillä

Helsingin yliopisto
Yleinen ja aikuiskasvatustiede
Pro gradu -tutkielma
Kasvatustieteellinen tiedekunta
Kesäkuu 2020
Kaisa Yrtti

Ohjaajat: Katariina Salmela-Aro & Katja
Upadyaya

Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta, Kasvatustieteiden maisteriohjelma		
Tekijä - Författare - Author Kaisa Yrtti		
Työn nimi - Arbetets titel Tavoiteorientaatioryhmät ja niiden yhteys työntöön ja työuupumukseen 30-vuotiailla työntekijöillä		
Oppiaine - Läroämne - Subject Yleinen- ja aikuiskasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Katariina Salmela-Aro & Katja Upadyaya	Aika - Datum - Month and year Kesäkuu 2020	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 35 s.
Tiivistelmä - Referat - Abstract Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia tavoiteorientaatioryhmiä voidaan löytää 30-vuotiaiden työntekijöiden joukosta ja miten eri ryhmiin kuuluvat työntekijät eroavat toisistaan työn imun ja työuupumuksen suhteen. Tavoiteorientaatioita on perinteisesti tutkittu muuttujalähtöisesti, mutta tämän tutkimuksen lähtökohtana oli henkilösuuntautunut lähestymistapa, joka mahdollistaa työntekijöiden päällekkäisten tavoitteiden tutkimisen. Tämän tutkimuksen aineisto oli kerätty osana Suomen Akatemian ja Jacobs Foundationin rahoittamaa Finnish Educational Transitions (FinEdu) –hanketta. Tässä tutkimuksessa käytettiin 30-vuotiaiden työntekijöiden kyselyaineistoa (N=372), joka on kerätty syksyn 2016 ja kevään 2017 aikana. Työntekijät jaettiin tavoiteorientaatioryhmiin hyödyntäen k-keskiarvon klusterianalyysia. Ryhmien välisiä eroja työn imussa ja työuupumuksessa tutkittiin yksisuuntaista varianssianalyysia (ANOVA) käyttäen. Tutkimuksessa löytyi neljä tavoiteorientaatioryhmää: piittaamattomat, oppimisorientoituneet, välttämisorientoituneet ja menestysorientoituneet. Kaikki tavoiteorientaatioryhmät olivat hyvin samankokoisia, joten poikkeavan suurta tai normatiivista työntekijäryhmää ei tutkimuksessa ilmennyt. Piittaamattomat olivat vähiten oppimis- ja menestysorientoituneita työelämässä, mutta he eivät myöskään vältelleet työntekoa. Menestysorientoituneiden ryhmällä korostui halu työssä oppimiseen, menestymiseen ja erityisesti suoriutumiseen ja heille tunnusomaista oli sosiaalinen vertailu ja epäonnistumisen pelko. Välttämisorientoituneiden ryhmä halusi selvittää työnteosta mahdollisimman vähällä eivätkä he olleet erityisen motivoituneita työntekoa kohtaan. Oppimisorientoituneet olivat hyvin kiinnostuneita työpaikalla oppimisesta ja menestymisestä. Tässä tutkimuksessa oppimisorientoituneiden ryhmä koki vähiten työuupumusta kuin muut ryhmät. Välttämisorientoituneet kokivat työuupumusta eniten. Työn imun arvioinneissa oppimis- ja menestysorientoituneet erosivat piittaamattomien ja välttämisorientoituneiden ryhmistä ja tulokset osoittivat, että oppimis- ja menestysorientoituneet ovat tarmokkaampia, omistautuneempia ja uppoutuvat työntekoon enemmän kuin piittaamattomat ja välttämisorientoituneet. Tulokset tukevat ajatusta, että työnantajien olisi tärkeää tiedostaa, että työpaikoilla on eri tavoin motivoituneita työntekijöitä ja heihin tulisi kiinnittää eri tavalla huomiota työnhyvinvoinnin näkökulmasta. On myös tärkeää tutkia työhyvinvointi positiivisesta näkökulmasta, koska se voi avata uusia näkökulmia.		
Avainsanat - Nyckelord Tavoiteorientaatiot, työntekijöiden motivaatio, henkilösuuntautunut lähestymistapa, työn imu, työuupumus		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author Kaisa Yrtti		
Title Achievement goal orientation profiles and their associations with work engagement and burnout among 30-year old employees.		
Oppiaine - Läroämne - Subject General and Adult Education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Katariina Salmela-Aro & Katja Upaduaya	Aika - Datum - Month and year Kesäkuu 2020	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 35 pp.
<p>Tiivistelmä - Referat - Abstract</p> <p>The aim of this study was to examine what kind of achievement goal orientation profiles can be identified and their relations to work engagement and job burnout among 30-year old employees. Usually researchers have adopted a variable-centred approach in achievement goal examinations, but this study was based on a person-centred approach, which allows for the study of multiple goals among employees.</p> <p>The data used in this study was collected as a part of the Finnish Education Transitions (FinEdu) - research project, funded by the Academy of Finland and Jacobs Foundation. The participants of this study were (N=372) 30-year old employees. Groups of students with different motivational profiles were identified using a k-mean cluster analysis. Group differences in work engagement and burnout were examined by means of analysis of variance (ANOVA).</p> <p>Four different achievement goal orientation profiles were found: uninterested, success-oriented, mastery-oriented, and avoidance-oriented. All achievement groups were of the same size, so there did not appear any exceptionally large or normative motivational groups of 30-year old employees in the study. Uninterested employees were the least mastery- and success-oriented in working life, but they also did not avoid working as such. The group of success-oriented employees emphasized the desire to learn, to succeed and specially to perform at work, and they were characterized by social comparison and fear of failure. The avoidance-oriented group just wanted to cope with work tasks, and they were not particularly motivated to work. Mastery-oriented employees were interested in learning and succeeding in the workplace.</p> <p>In this study, the mastery-oriented employees experienced the less burnout than the other groups, and the avoidance-oriented group experienced burnout the most. In work engagement assessments, mastery and success-oriented groups differed from uninterested and avoidance-oriented groups, and the results show that mastery- and success-oriented groups are more energetic, dedicated and immersed in work than employees who are uninterested and avoidance-oriented.</p> <p>These results support the idea that employers should recognize and draw attention to differently motivated employees, and they should be given different attention from the point of view of well-being at work. It is also important to examine well-being at work also from a positive construction, as it can open up new perspectives about work engagement.</p>		
<p>Keywords</p> <p>Achievement goal orientations, employee motivation, a person-centred approach, work engagement, job burnout</p>		
<p>Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited</p> <p>Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)</p>		
<p>Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information</p>		

Sisällys

1. JOHDANTO	1
1.1 Tavoiteorientaatiot	2
1.1.1 Oppimisorientaatio	4
1.1.2 Suoritusorientaatio	5
1.1.3 Välttämisorientaatio	5
1.1.4 Tavoiteorientaatiot ja hyvinvointi	6
1.1.5 Tavoiteorientaatioprofiilit	8
1.2 Nuoret työntekijät, työn imu ja työuupumus	9
1.3 Tutkimusongelmat ja hypoteesit	11
1.3.1 Tutkimusongelmat	11
1.3.2 Hypoteesit	12
2. TUTKIMUSMENETELMÄT	13
2.1 Tutkimukseen osallistuneet	13
2.1 Aineisto	13
2.2 Mittarit	14
2.3 Aineiston analyysi	15
3. TUTKIMUSTULOKSET	16
3.1 Muuttujien alustavat analyysit	16
3.2 Muuttujien väliset yhteydet	17
3.3 Tavoiteorientaatioryhmät	17
3.4 Tavoiteorientaatioprofiilien yhteys työn imuun ja työuupumukseen	19
4. POHDINTA	21
4.1 Tulosten tarkastelu	21
4.1.1 Tavoiteorientaatioprofiilit	21
4.1.2 Tavoiteorientaatioprofiilien yhteys työn imuun ja työuupumukseen	22
4.2 Tutkimuksen arviointi	24
4.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet	26
LÄHDELUETTELO	30

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Muuttujien väliset yhteydet.....	18
TAULUKKO 2. Ryhmien väliset erot tavoiteorientaatioissa	19
TAULUKKO 3. Ryhmien väliset erot työn imussa ja työuupumuksessa.....	20

KUVIOT

KUVIO 1. Tavoiteorientaatioryhmät standardoiduilla muuttujakeskiarvoilla.....	19
KUVIO 2. Tavoiteorientaatioprofiilien erot työn imun suhteen	21
KUVIO 3. Tavoiteorientaatioprofiilien erot työuupumuksen suhteen	21

1. Johdanto

Motivaatiota on tutkittu hyvin monesta näkökulmasta käsin. Tässä tutkimuksessa motivaation näkökulmana ovat tavoiteorientaatiot, jotka ovat suoriutumiseen liittyviä suuntautumistapoja (Tuominen-Soini, Salmela-Aro, & Niemivirta, 2010). Tavoiteorientaatiot ovat yksi viime vuosikymmenten lupaavimmista ja tärkeimmistä tutkimussuuntauksista motivaatiotutkimuksen alla (Urda, 2011). Yksilöillä on erilaiset päämäärät sitoutuessa tavoitteiden saavuttamiseen (Dweck, 1986). Jotkut henkilöt pyrkivät menestymään ja pärjäämään paremmin kuin muut, jotkut pyrkivät oppimaan ja ymmärtämään asioita, ja toiset taas pyrkivät välttämään ja minimoimaan suoriutumiseen liittyvää työtä (Tuominen-Soini ym., 2010). Niin työntekijät kuin opiskelijatkin ovat motivoituneita useiden eri tekijöiden kautta. Ymmärtämällä toimijoiden taustalla olevia motiiveja voi auttaa myös selittämään erilaisia käyttäytymismalleja (Urda, 1997).

Motivatiivisia yksilöllisiä eroja voidaan tarkastella kokonaisvaltaisemmin, jos opiskelijat tai työntekijät ryhmitellään sen mukaan, miten heidän tavoitteensa painottuvat (Tuominen-Soini ym., 2010). Tämän tutkimuksen taustalla on ajatus, että ihminen voi tavoitella useampia asioita samaan aikaan. Nykyiset tavoiteorientaatioita käsittelevät tutkimukset työympäristössä keskittyvät lähinnä tavoiteorientaatioiden välisiin suoriin yhteyksiin jättäen huomioimatta mahdollisuuden useamman eri tavoiteorientaation rinnakkaiselolle (Kunst, Van Woerkom, & Poell, 2017; Tynjälä, 2008). Tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan työntekijöiden tavoiteorientaatioprofiileja, joita on tutkittu aikaisemmin vain vähän työhön liittyvässä kontekstissa (Kunst ym., 2017). Alun perin tavoiteorientaatiotutkimusta on tehty akateemisissa ja koulutuksellisissa konteksteissa, mutta orientaatioita on sovellettu myös työelämän viitekehykseen (VandeWalle, 1997; 2001). Työssä oppiminen on enimmäkseen epävirallista, tahatonta ja suunnittelematonta, ja luonteeltaan siis hyvin erilaista kuin opiskelussa, missä kiinnitetään erityistä huomiota nimenomaan oppimiseen ja suorituksen arviointiin (Kunst ym., 2017).

Työelämän rakenteiden muuttuessa ja pätkätoiden lisääntyessä työelämään siirtyminen on tullut entistä haastavammaksi nuorilla aikuisilla (Vuori, Koivisto, & Salmela-Aro, 2003). Nuoruudesta aikuisuuteen siirryessä kohdataan monia kehitystehtäviä, kuten itselle sopivan uratavoitteen asettaminen ja sopivan työpaikan löytyminen (Steinberg, 1999; Tynkkynen, 2013). Näiden kehitystehtävien saavuttaminen on yhteydessä muun muassa parempaan hyvinvointiin (Tynkkynen, 2013).

Niin työelämän kuin koulutuksen kontekstissakin tavoiteorientaatioiden on osoitettu olevan yhteydessä useisiin ilmiöihin. Useissa tutkimuksissa on osoitettu tavoiteorientaatioiden olevan yhteydessä työpanokseen ja tuloksiin suhtautumisessa (Kunst ym., 2017). Koulukontekstissa muun muassa hyvinvoinnilla, uupumuksella ja koetulla stressillä on nähty olevan yhteyksiä tavoiteorientaatioiden kanssa (Tuominen-Soini, Salmela-Aro, & Niemivirta, 2008; 2011; 2012). Tavoiteorientaatiotutkimus viittaa siihen, että suoriutuminen töistä ja työtyytyväisyys riippuvat tavoitteista (Janssen & Van Yperen, 2004). Työn imun tutkiminen esimerkiksi työuupumuksen kanssa mahdollistaa työhyvinvoinnin tarkastelun aiempaa moniulotteisemmin (Hakanen, 2004). Työn imun ja työuupumuksen välillä ei siis ole jyrkkää kahtiajakoa, koska työ voi myös samanaikaisesti innostaa, että aiheuttaa kuormitusta ja stressiä (Hakanen, 2011).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan nuorten työssäkäyvien aikuisten tavoiteorientaatioprofiileita. Tarkoituksena on ymmärtää paremmin tavoiteorientaatioiden ja ammatillisen kehittymisen välistä suhdetta. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan työn imun ja työuupumuksen yhteyttä tavoiteorientaatioprofiileihin. Tutkimuskysymyksinä ovat millaisia tavoiteorientaatioprofiileja työelämässä olevilta 30-vuotiailta aikuisilta voidaan löytää ja miten eri tavoiteorientaatioryhmiin kuuluvat työntekijät eroavat toisistaan työimun sekä työuupumuksen arviointien suhteen.

1.1 Tavoiteorientaatiot

Tavoiteorientaatiotutkimuksessa keskiössä on se, miksi opiskelijat tai työntekijät yrittävät saavuttaa jotakin (Urda, 1997). Tutkimuksessa on esiintynyt kaksi eri näkökulmaa, joista toisessa tutkijat korostavat tilannekohtaisia tavoitteita (esim. Ames, 1992) kun taas toisessa näkökulmassa tutkijat (esim. Dweck & Leggett, 1988) ovat nähneet tavoiteorientaatiot opiskelijoiden yleisinä ja pysyvämpinä motivationaalisina taipumuksina. Nämä näkemykset tarkastelevat ja tulkitsevat tavoiteorientaatioita lähtökohtaisesti eri tavalla. Tässä tutkimuksessa tavoiteorientaatiota tarkastetaan siten, että tavoiteorientaatiot nähdään suhteellisen pysyvinä yksilöllisinä motivationaalisina taipumuksina, jotka ohjaavat oppijan tulkintoja erilaisissa tilanteissa (Niemivirta, 2002). Jokaisella yksilöllä on useita tavoiteorientaatioita, jotka voi vaihdella tilannekohtaisesti (Urda, 2011).

Tavoiteorientaatiotutkimuksen kenttä on hyvin hajanainen, käsitteiden kirjo on laaja ja niissä on myös epäselvyyttä (esim. Kaplan & Maehr, 2007). Tavoiteorientaatioteorialla ja mittauksella on myös työelämäkontekstin ja koulutuksen kontekstin välillä eroja. Yleisesti tavoiteorientaatiolla kuitenkin tarkoitetaan suoriutumisen tavoittelun taustalla olevia tarkoituksia (Urda, 2011).

Tavoiteorientaatioihin perustuva tutkimus on syntynyt 1970–1980-luvuilla, jolloin teoriassa ja tutkimuksessa eroteltiin toisilleen vastakkaiset orientaatiot: oppimisorientaatio (engl. mastery-orientation) ja suoritusorientaatio (performance-orientation) (Dweck, 1986; Nicholls, 1984). Oppimisorientaatio on kykyjen ja osaamisen lisäämiseen keskittyvä orientaatio, kun suoritusorientaatio perustuu sosiaaliseen vertailuun ja oman osaamisen todistamiseen ja näyttämiseen (Urdan, 2011). Lähes kaikkien tutkimuksien perustana on ollut erotella nämä oppimista ja suoriutumista korostavat tavoitteet (Dweck, 1986) ja myöhempi tutkimus on lisännyt muitakin olennaisia tavoitteita tähän kirjoon. Elliot ja hänen kollegansa (Elliot & Church, 1997; Elliot & Harackiewicz, 1996) ehdottivat, että alkuperäisestä oppimis- ja suoritusorientaation välisen dikotomian sijaan tarkastellaan myös lähestymistavan ja välttämättömyyden välistä eroa. Tämä erottelu näkyy suoritusorientaation jakamisena suoritus-lähestymis- ja suoritus-välttämisyrykiksiin (Elliot & Church, 1997; Elliot & Harackiewicz, 1996). Tätä erottelua koskeva empiirinen tutkimus on tuottanut mallille vahvaa tukea ja tutkimus vahvisti kolmen tavoiterakenteen mallin (Elliot & Church, 1997; VandeWalle, 1997). Oppimisorientaatiota on jaoteltu myös lähestymis- ja välttämisyrykiksiin, ja osa tavoiteorientaation tutkijoista on käyttänyt tutkimuksissaan 2x2-mallia (Elliot & McGregor, 2001). Se ei ole kuitenkaan saavuttanut yksimielisyyttä tai riittävän laajaa empiiristä tukea puolelleen (Bong, 2009). Organisaatiotieteen tärkeitä ja toistuvia kysymyksiä ovat, miksi työntekijät suoriutuvat hyvin työssään ja miksi he ovat tyytyväisiä työhönsä. Tavoiteorientaatioteoria ja sen tutkimus viittaavat siihen, että työntekijöiden työsuoritus ja tyytyväisyys riippuvat heidän tavoitteistaan (Janssen & Van Yperen, 2004). Tavoiteorientaatioiden nähdään luovan erilaisia kognitiivisia viitekehyksiä sille, kuinka yksilö lähestyy, tulkitsee ja vastaa erilaisiin tavoitteisiinsa. Eri tavoiteorientaatioiden välillä on suuret erot, ja ne ovat yhteydessä moneen yksilölliseen prosessiin (VandeWalle ym., 1997).

Tämä tutkimus keskittyy Niemivirran mallin (Niemivirta, 2002; ks. myös Tuominen ym., 2008; 2011; 2012; 2017) viiteen tavoiteorientaatioon (oppimis-, menestys-, suoritus-lähestymis-, suoritus-välttämis- ja välttämisorientaatio), ja niitä tarkastellaan kolmen pääotsikon alla, jotka ovat oppimisorientaatio, suoritusorientaatio ja välttämisorientaatio. Tässä tutkimuksessa tavoiteorientaatioita tarkastellaan nimenomaan työkontekstin ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Niemivirran tavoiteorientaatiomalli kuvaa erityisesti koulun kontekstista oppimiseen ja suoriutuksiin liittyviä tavoitteita ja niihin kytkeytyviä tuotoksia, mutta soveltuu hyvin myös työelämäkontekstiin sen ollessa yksityiskohtaisempi malli kuin esimerkiksi kolmen tavoiteorientaation malli (Elliot & Church, 1997; VandeWalle, 1997).

1.1.1 Oppimisorientaatio

Oppimisorientaatiosta on käytetty laajasti erilaisia käsitteitä (*engl. mastery goal, learning goal, task goal*). Oppimisorientaatiolla tarkoitetaan yksilön aikomusta kehittää kompetenssia, tietämystä tai taitoja (Kunst ym., 2017). Yksilöt, jotka ovat oppimisorientoituneita, näkevät haastavat tehtävät mahdollisuutena oppia ja tulkitsevat epäonnistumiset oppimisen lähtökohtana (Dweck, 1990). Oppimisorientoituneilla on rakentava pyrkimys etsiä ratkaisu ongelmaan epäonnistumisen hetkellä ja reagointi näihin tilanteisiin on hyvin erilainen kuin esimerkiksi suorituserientoituneella henkilöllä (VandeWalle ym., 1997). Oppimisorientoitunut henkilö näkee osaamisen, ominaisuudet ja kyvyt muuttuvina ja kehitettävissä olevina, ja hän kokee itse pystyvänsä vaikuttamaan osaamisensa tasoon (Dweck ym., 1988; VandeWalle ym., 1997). Oppimisorientoituneet henkilöt kokevat siis pystyvänsä vaikuttamaan omaan osaamiseensa ja heidän mielestään työhön panostaminen johtaa menestymiseen (VandeWalle ym., 1997). Ponnistelua pidetään keinona aktivoida kyky, jota tarvitaan tulevien tehtävien hallitsemisessa (VandeWalle, Cron, & Slocum, 2001). Oppimisorientoituneen mielestä on siis kannattavaa panostaa työntekoon, oppimiseen ja kehittymiseen, koska työhön panostamalla voi myös vaikuttaa muihin asioihin (VandeWalle ym., 1997). Oppimisorientoituneet myös uskovat, että pyrkimys johonkin on tärkeä tekijä onnistumiselle (VandeWalle ym., 1997).

Suurella osalla tutkimuksia oppimisorientaation ja oppimisasenteeseen sekä tehtävien suorittamisen on havaittu olevan positiivisessa yhteydessä toisiinsa (esim. Payne ym., 2007; Kunst ym., 2017). Esimerkiksi tutkimuksissa, jotka ovat perustuneet opettajien motivationaalisiin pyrkimyksiin on löytynyt positiivisia yhteyksiä oppimisorientaation ja työstä saatavan palautteen hakuun liittyvän käyttäytymisen välillä. Kun oppimisorientaatio on omaksuttu, niin positiiviset kuin negatiivisetkin palautteet työstä nähdään olennaisina taitojen parantamiseksi eikä osana suorituksen arviointia (VandeWalle, 2004). Haasteena työssä oppimisessa on koulussa tapahtuvaan oppimiseen verrattuna se, että työssä ihmisillä voi olla erilaisia näkemyksiä oppimisesta (Tynjälä, 2007). Koulukontekstissa opiskelijat ja opettajat määrittelevät oppimistavoitteet alussa, mutta oppimistavoitteista neuvotteleminen ei ole aina työnantajan etujen mukaista, kuten jotkut tutkimukset ovat osoittaneet (esim. Virolainen, 2006; Virtanen, & Tynjälä, 2007).

Oppimisorientaatiosta on eriytetty menestysorientaatio (Niemivirta, 2002). Menestysorientaatiota on tutkittu enemmän koulutuksen kontekstissa ja sen on todettu olevan yhteydessä koulutustavoitteisiin sitoutumisen, koulunkäynnin merkityksellisenä kokemiseen ja koulumenestykseen. Tutkimuksissa

on myös havaittu menestysorientaation edustavan pyrkimystä saavuttaa hyviä arvosanoja ja absoluuttista menestymistä koulussa suhteellisen menestymisen sijaan (Niemivirta, 2002).

1.1.2 Suoritusorientaatio

Suoritusorientaation on nähty yhdistyvän käytökseen, jonka tarkoituksena on oman pätevyyden osoittaminen olemalla parempi kuin muut. Oppimisessa huomio on kiinnittynyt tehtävän sijaan erityisesti itseän ja omaan kykyihin suhteessa muihin (Ames, 1992). Siinä missä oppimisorientoitunut näkee osaamisen, kyvyt ja ominaisuudet muuttuvina ja kehitettävissä olevina, suoritusorientoitunut taas ajattelee, että yksilöiden väliset ominaisuudet ovat annettuja, muuttumattomia ja vaikutuspiirin ulottumattomissa olevia. Suoritusorientoituneet henkilöt ajattelevat, että taidot ja kyvyt ovat annettuja, joten erityisellä panostamisella ei ole merkitystä. Erityinen panostaminen saatetaan nähdä jopa heikkouden osoittamisena, koska ajatellaan, että ainoastaan lahjakkuus merkitsee (Dweck ym., 1988; VandeWalle ym., 1997). Epäonnistumisen hetkellä suoritusorientoituneet luovuttavat helposti ja syyttävät itseään (esim. VandeWalle, 1997). Epäonnistumisen pelko voi aiheuttaa luovuttamista tai alisuoriutumista, jos tilanne tulkitaan kielteiseksi (Urdan, 2011). Työelämäkontekstissakin suoritusorientaatio on jaettu kahteen orientaatioon: suoritus-lähestymis- ja suoritus-välttämisorientaatioon (VandeWalle, 1997). Suoritus-lähestymisorientoitunut yksilö pyrkii osoittamaan muille oman osaamisensa hakemalla positiivista palautetta ja huomiota osaamisestaan. Suoritus-välttämisorientoitunut yksilö taas pyrkii välttämään oman osaamisensa näyttämistä alhaisena välttelemällä tilanteita, joissa hän voi epäonnistua (VandeWalle, 1997). Koulutuksen kontekstissa saavutusorientoituneet ahkeroivat samalla tavalla kuin oppimisorientoituneetkin, mutta syvällisen tiedonprosessoinnin ja sisäisen motivaation sijaan oppiminen on useammin pinnallisempaa tiedonprosessointia ja ulkoista motivaatiota (Niemivirta, 2004). Suoritusorientaatio liittyy ulkoiseen motivaatioon, koska keskiössä on ulkoinen suorittaminen kuten sosiaalisen vertailun tarve (Ryan & Deci, 2000).

1.1.3 Välttämisorientaatio

Nicholls ja hänen kollegansa (1985) lisäsivät tavoiteorientaatioita koskevaan tutkimukseen myös välttämisorientaation, mikä liittyy suorittamisen ja työn välttelyyn tai minimointiin. Välttämisorientaatio on osoittautunut olennaiseksi selittäväksi tekijäksi oppimisen epätarkoituksenmukaisen toiminnan (Nicholls, Patashnick, & Nolen, 1985). Tällöin tavoitteena on siis vaatimusten ja koulutyön välttäminen, mikä johtaa suoriutumisen minimoimiseen ja

alisuoriutumiseen. Oppiminen, kiinnostus pärjätä absoluuttisesti tai suhteessa muihin eikä edes yrittäminen ole välttämisorientoituneilla mielenkiinnon kohteena (Tuominen-Soini ym., 2012). Välttämisorientoituneet yksilöt ajattelevat, ettei koulussa menestyminen ole kiinni yksilön omista ponnistuksista tai ominaisuuksista, vaan kyse on enemmänkin onnesta ja sattumasta (Nicholls ym., 1985).

Kaikki tutkijat eivät ole olleet sitä mieltä, että välttämisorientaatio (engl. avoidance-orientation) kuuluisi tavoiteorientaatiotutkimukseen. Osa näkee, että välttämisorientaatiossa ei ole tavoitteellista toimintaa, joten sen ei nähdä liittyvän myöskään motivationaalisten tavoitteiden tutkimukseen. He myös ajattelevat, että tavoiteorientaatioissa on osaamisen kasvattamisesta tai säilyttämisestä kyse, ja kaikki tähän liittymätön tulisi jättää tutkimuksen ulkopuolelle (Elliot ym., 1997). Kuitenkin monissa tutkimuksissa, niin kuin tässäkin, välttämisorientaatio nähdään tärkeänä osana motivaatiotutkimusta, ja se lisää ymmärrystä tavoitteiden eri ilmenemismuodoista motivaation kentällä.

1.1.4 Tavoiteorientaatiot ja hyvinvointi

Suoriutumistilanteet ovat yksilön kannalta tilanteita, joissa on myös aina epäonnistumisriski (Boekaerts, 1992; Boekaerts & Niemivirta, 2000). Oppimisen kuin hyvinvoinninkin kannalta merkityksellistä on se, millaisia reaktioita tilanne henkilössä aiheuttaa ja kykeneekö hän suuntaamaan käytössä olevat resurssit tehtävän suorittamiseen vai käynnistääkö tilanne ennemminkin psyykkistä tasapainoa suojelevan toiminnan (Boekaerts ym., 2000). Havaitut erot subjektiivisessa hyvinvoinnissa osoittavat, että itsensä kehittämiseen ja kasvuun liittyvät tavoitteet liittyvätkin positiivisesti hyvinvoinnin moniin erilaisiin lähtökohtiin. Nämä tulokset osoittavat, että hyvinvointimittareita tulisi sisällyttää kokonaisuuteen, kun arvioidaan tavoiteorientaatioiden roolia oppimisessa ja saavuttamisessa (Tuominen-Soini ym., 2008).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että oppimisorientaatio on yhteydessä hyviin oppimistuloksiin, opiskelukäytäntöihin, oppimista edistäviin uskomuksiin, hyvinvointiin, sisäiseen motivaatioon, syväsuuntautuneeseen oppimiseen sekä periksiantamattomuuteen haasteita kohdatessa (esim. Elliot, McGregor & Gable, 1999; Harackiewicz, Barron, Carter, Lehto, & Elliot, 1997; Harackiewicz, Barron, Tauer, Carter, & Elliot, 2000; Kaplan & Maehr, 1999; Tuominen-Soini ym., 2008). Oppimisorientaation on todettu olevan positiivisessa yhteydessä psyykkisen hyvinvoinnin useaan eri ulottuvuuteen, kuten esimerkiksi minäpystyvyyteen (Kaplan & Maehr, 1999; Middleton & Midgley, 1997; Pajares ym., 2000), itsetuntoon (Kavussano, 2000; Skaalvik, 1997; Tuominen-Soini ym., 2008), ja omanarvon tunteisiin (Wong ym., 2002). Oppimisorientoituneilla opiskelijoilla koulu-

uupumusta ei esiinny juuri lainkaan (Salmela-Aro & Näätänen, 2015). Opiskelijoiden tavoiteorientaatioita ja subjektiivista hyvinvointia tarkastelevan tutkimuksen (Tuominen-Soini ym., 2008) mukaan oppimisorientoituneilla ja menestysorientoituneilla oppilailla oli matalimmat pisteet kyynisyydessä kuin muilla oppilailla. Suhteellisen korkea itsetunto ja matalat masennusoireet yhdistyivät oppimisorientoituneilla ja lopputuloksena oli korkea sitoutuminen, ponnistelu ja eteneminen tehtävissä kun taas menestysorientaation on todettu olevan yhteydessä myös stressiin ja emotionaaliseen väsymykseen (Tuominen-Soini ym., 2010). Verrattuna oppimisorientoituneisiin opiskelijoihin, menestysorientoituneet opiskelijat kokivat enemmän emotionaalista uupumusta, stressiä ja riittämättömyyden tunteita (Tuominen-Soini ym., 2008). Tutkimustulokset viittaavat siihen, että pyrkimys itsensä parantamiseen liittyy subjektiivisen hyvinvoinnin malliin ja oppilaat, joilla oli huoli vahvistaa omaa kompetenssia, kärsi todennäköisemmin emotionaalisesta uupumisesta ja stressistä koulutavoitteidensa suhteen (Tuominen-Soini ym., 2008). Muissa tutkimuksissa on osoitettu paljon ristiriitaista tietoa suoritusorientaation vaikutuksista oppimiseen ja esimerkiksi hyvinvointiin. Tutkimuksissa suoritusorientaatio on usein liitetty negatiivisiin seurauksiin, kuten epäonnistumisen pelkoon ja ahdistuneisuuteen (Dweck & Leggett, 1988). Dweck toteaa (1988), että suoritusorientoituneen henkilön painottaessa ulkoisia suorituksia, yksilöllä on pienempi kontrolli itsestä riippumattomiin tekijöihin kuten suoriutumisen tulos suhteessa muihin. Jos tavoitteena on muita paremmin pärjääminen, yksilö ei voi kuitenkaan vaikuttaa siihen kuinka osaavia muut vertaiset ovat ja tämän vuoksi suoritusorientoituneet alkavat välttelemään haasteita, koska he eivät usko omiin kykyihin suoriutua tehtävistä riittävän hyvin (Dweck, 1988). Osa tutkimuksista on taas linkittänyt suoritusorientaatiot positiivisiin seurauksiin, kuten hyviin oppimistuloksiin ja vaivannäköön erilaisissa tilanteissa (Elliot & Church, 1997).

Tutkimuksissa suoritus-lähestymisorientaatioiden on nähty olevan yhteydessä stressiin opiskelussa (Smith, Sinclair, & Chapman, 2002) ja negatiiviseen mielialaan (Kaplan & Maehr, 1999; Kaplan & Midgley, 1999). Suoritus-lähestymisorientoituneet kokevat enemmän uupumusasteista väsymystä kuin muut orientaatiotyyppit (Tuominen-Soini ym., 2012). Aikaisemman tutkimuksen mukaan suoritus-välttämisorientaation on nähty olevan yhteydessä opiskeluun liittyvään ahdistukseen ja stressiin (Pajares ym., 2000; Smith ym., 2002). Sen on nähty olevan yhteydessä myös koulu-uupumuksen osa-alueisiin (Tuominen-Soini ym., 2008). Välttämisorientaatio on yhteydessä riittämättömyyden tunteisiin ja kyynisyyteen sekä negatiivisesti yhteydessä sitoutumisessa opiskeluun (Tuominen-Soini ym. 2008; 2012). Välttämisorientaation on kuitenkin nähty olevan negatiivisesti yhteydessä emotionaaliseen uupumukseen opiskelukontekstissa, joka saattaa selittyä pieneen koulutöihin panostukseen (Tuominen-Soini ym., 2008).

1.1.5 Tavoiteorientaatioprofiilit

Tavoiteorientaatioita on perinteisesti tutkittu muuttujatasolla, jolloin on keskitytty vain muuttujien välisiin yhteyksiin (esim. Elliot & Harackiewicz ym., 2000). Viimeisen vuosikymmenen aikana tavoiteorientaatiotutkimuksessa henkilösuuntautunut tutkimussuuntaus on saanut jalansijaa, jossa tunnustetaan, että oppija voi tavoitella monia tavoitteita samanaikaisesti (esim. Niemivirta, 2002; 2004). Henkilösuuntautuneen lähestymistavan avulla voidaan tutkia erilaisia ja yhtäaikaista tavoitteita ryhmittämällä työntekijöitä tavoiteorientaatioiden perusteella eri tavoiteorientaatioryhmiin. Tavoiteorientaatioprofiileita koskevassa kirjallisuushaussa tuloksena tuli kaksitoista tutkimusta, joista vain yksi perustui työelämään ja loput opiskelijoiden otoksiin. Seuraavaksi tarkastellaan, millaisia tavoiteorientaatioprofiileita aiemmissa tutkimuksissa on löydetty.

Työelämään perustuvassa tutkimuksessa (Kunst ym., 2017) tutkittiin opettajien tavoiteorientaatioprofiileita. Tässä tutkimuksessa lopputuloksena oli viisi profiilia: kohtalainen oppiminen (*eng. moderate learning*), sitoutumattomat (*diffused*), suoritusorientoituneet (*performance oriented*), korkea välttely (*high avoidance*) ja menestysorientaatio (*success-oriented*). Opiskelijoiden otoksiin liittyvissä tutkimuksissa kahdesta tutkimuksesta löytyi kolmen orientaatioprofiilin tuloksia. Jansen in de Wal kollegoineen (2016) löysi korkean monitavoiteorientaatioprofiilin (*multiple goal*), jossa kaikki pisteet olivat korkealla kaikissa orientaatioissa, sitoutumattomien joukon, jossa kaikissa profiileissa oli keskiarvopisteet sekä suoritusorientoituneet (*performance oriented*), jossa oli korkeat pisteet molemmissa suoritustavoitteissa. Schwinger ja Wild (2012) löysivät myös monitavoiteorientaation ja sitoutumattomat, mutta he identifioivat korkean oppimistavoitteen profiilin (*high learning goal*) suoritusorientaatioprofiilin sijaan. Kuudessa tutkimuksessa löytyi neljän profiilin ratkaisu (Luo ym., 2011; Schwinger, Steinmayr, & Spinath, 2016; Tapola & Niemivirta, 2008; Tuominen-Soini ym., 2011; 2012; Wang, Morin, Liu, & Chian, 2016), pitäen sisällään korkean suoritusorientaation, korkean välttämisorientaation ja menestysorientaatioprofiilin (*success-oriented*), jossa oli sekä korkeat suoriutumiset että korkeat oppimistavoitteet (Tuominen-Soini ym., 2011, 2012). Muita löydettyjä yhdistelmiä neljän profiilin ratkaisussa olivat sitoutumattomat, monitavoiteorientaatio, kaikissa korkeat pisteet (*all high goals*) sekä piittaamattomat (*disengaged*), joilla oli kaikki pisteet matalalla (Wang ym., 2016). Sitoutumattomat, suoritus-lähestymis-, keskinkertainen oppiminen ja menestysorientaatio (Luo ym., 2011) sekä korkea välttely (*high avoidance*), menestysorientaatio, lähestymisorientaatio (*approach oriented*) ja korkea oppimisorientaatio (Tapola & Niemivirta, 2008) olivat myös tuloksia neljän profiilin ratkaisusta. Viiden profiilin ratkaisussa (Pastor ym., 2007) oli löytynyt sitoutumattomat,

lähestymisorientoituneet, menestysorientoituneet, oppimisorientoituneet ja korkea suorituslähestymisprofiili. Kuuden profiilin ratkaisussa löytyi korkean suoritusorientaation, sitoutumattomien ryhmän, korkean välttämisorientaation ja menestysorientaatioprofiilin (Tuominen-Soini ym., 2011; 2012) lisäksi vielä piittaamattomien orientaatioprofiili ja menestysorientaatioprofiili.

Nämä edellä mainitut lähinnä opiskelijoiden otoksiin perustuvat tulokset tarjoavat mahdollisen pohjan tämän tutkimuksen olemassa oleville tavoiteorientaatioprofiileille työntekijöiden joukossa. Näiden aikaisemman tutkimuksien valossa tavoiteorientaatioprofiilien lukumäärät ja ryhmät eroavat toisistaan, joten yleisten johtopäätösten tekeminen tavoiteorientaatioprofiileista on kuitenkin mahdotonta. Lisäksi lähes kaikki tavoiteorientaatioprofiileja koskevat tutkimukset ovat tehty opiskelijoista tai lapsista, jotka ovat olleet hyvin eri iässä (8–19-vuotiaita) ja eri koulutustasolla (peruskoulusta korkeakouluun) (Kunst ym., 2017). Tavoitteelliset suuntaukset muuttuvat iän myötä (de Lamnge, Van Yperen, Van der Heijden, & Bal, 2010) ja koulukonteksti painottaa voimakkaasti oppimista.

1.2 Nuoret työntekijät, työn imu ja työuupumus

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työhyvinvointia työuupumuksen ja työimun kautta 30-vuotiaiden työntekijöiden näkökulmasta. Vuoden 2017 loppuun mennessä kolmekymppisiä pääasiallisena toiminnaltaan työllisiä oli 75 prosenttia (Tilastokeskus, 2018). Työelämään siirryttäessä tyypillistä on esimerkiksi koulutuksen hankkiminen ja koulusta valmistuminen, jatkokouluttautuminen, erilaisissa työsuhteissa toimiminen, uudelleen kouluttautuminen ja lopuksi vakaampi asettautuminen työelämään, ja tämä ajanjakso opintojen alkamisesta vakaampaan työuraan voi kestää useita vuosia (Salmela-Aro, 2008). Päätoimisesti opiskelevia kolmekymppisiä oli 30 vuotta sitten 1900 ja nykyisin heitä on vajaat 4200 ja tämä muutos näkyy myös muilla elämän osa-alueilla, kuten perheiden perustamisessa (Tilastokeskus, 2018). Vuonna 2017 lapsia oli alle 41 prosentilla kolmekymppisistä, kun kolmekymmentä vuotta sitten lapsia oli 61 prosentilla 30-vuotiaista (Tilastokeskus, 2018). Pidentyneen koulutuksen seurauksena nuoret siirtyvätkin työmarkkinoille aiempaa myöhemmin ja astuessaan työelämään nuoret työntekijät toimivat monissa vaativissa rooleissa kuten vanhempina, kansalaisina, työntekijöinä ja puolisoina (Salmela-Aro & Innanen, 2012). Siirtymille on tyypillistä niiden yhteys toisiinsa siten, että siirtymä vakaaseen työelämään on usein yhteydessä muihin kriittisiin siirtymiin, kuten vanhemmuuteen (Salmela-Aro, 2008). Monet odotukset, vaatimusten ja joustavuuden lisääntyminen ja työn pirstaleisuus saattavat aiheuttaa suurempaa epävarmuutta ja

toisaalta työntekijään kohdistuvien vaatimusten kasvua (Kauhanen, 2014). Erilaiset roolit synnyttävät monenlaisia vaatimuksia nuorten työuralla (Salmela-Aro & Innanen, 2012). Erilaisten kehitystehtävien on nähty olevan yhteydessä parempaan hyvinvointiin ja elämän myöhempien kehitystavoitteiden saavuttamiseen tulevaisuudessa (Seiffge-Krenke & Gelhaar, 2008). Itselle sopivan työpaikan löytyminen on yksi esimerkki nuoruuden tärkeimmästä kehitystehtävästä, sillä nuoruuden uravalinnat saattavat vaikuttaa kauttaaltaan ihmisen työuraan (Steinberg, 1999).

Työhyvinvointia käsitellään ja tutkitaan suurimmaksi osaksi kielteisten lähtökohtien kuten sairauksien, stressin ja uupumuksen lähtökohdista käsin (Hakanen, 2004). Pieneen osaan ovat jääneet työmotivaation ja tyytyväisyyden kaltaiset tekijät työhyvinvoinnin tutkimuksessa (Esim. Schaufeli & Bakker, 2003; Hakanen, 2004). Työelämässä on monia hyvinvoinnin riskitekijöitä, mutta tutkimalla ainoastaan ongelmia on vaikea löytää muita kuin ongelmia, jonka vuoksi onkin tarve kokonaisvaltaisille työhyvinvoinnin hahmotuksille, malleille ja teorioille (Hakanen, 2004). Työn imu (engl. work engagement) on työhyvinvoinnin käsite (Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Romá, & Bakker, 2002), joka pyrkii kuvaamaan työhyvinvointia positiivisena tilana (Hakanen, 2004). Työn imun nähdään olevan suhteellisen pysyvä ja myönteinen motivaatiotila, jolle ominaista on muun muassa omistautuminen, tarmokkuus ja työhön uppoutuminen (Hakanen, 2002; 2004). Omistautunut työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, haasteelliseksi ja inspiroivaksi, ja hän kokee ylpeyttä työstään. Tarmokkuus voidaan nähdä esimerkiksi energisyytenä, sinnikkyyttenä ja vireyden kokemuksena työelämässä (Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Romá, & Bakker, 2002). Tarmokas työntekijä jaksaa myös työskennellä pitkiä aikoja kerrallaan ja töihin lähteminen tuntuu usein hyvältä (Palmgren, Kaleva, Jalonen, & Tuomi 2010). Uppoutuneella työntekijällä taas työstä irrottautuminen voi olla haasteellista (Schaufeli ym. 2002). Monien voimavaratekijöiden, kuten työn kehittyvyyden on nähty olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Hakanen, 2004). Teichlerin (1998) mukaan osa valmistuneista onkin valmis luopumaan korkeasta työasemasta vaativan, kiinnostavan ja merkityksellisen työn puolesta. Iäkkäämpien työntekijöiden on kuitenkin todettu tuntevan enemmän työn imua kuin nuoret työntekijät (Hakanen, 2011; Hakanen, 2002; Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen, & Pahkin, 2012). On myös havaittu, että työn imun kokeminen vähentää työuupumusta (Hakanen, 2005).

Työuupumus (engl. job burnout) taas nähdään olevan moniulotteinen ja pitkän ajan kuluessa kasaantuva ilmiö ja sitä kuvaavat uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Romá, & Bakker, 2002). Uupumusasteinen väsymys on työstä kuormittumisen ja ylirasituksen tunnetta ja

reaktiona yksilö alkaa vähentää rasituksen tunnetta etäännyttämällä itseään työstä (Leiter & Maslach, 2003; Maslach ym., 2001). Kun työtä ja kollegoita kohtaan alkaa syntyä kielteisiä asenteita, alkaa työntekijä kyynistymään ja tuntemaan, että työ on merkityksetöntä ja etäistä (Maslach ym., 2001; Maslach & Leiter, 2008; Salmela-Aro, Kiuru, Leskinen, & Nurmi, 2009). Ammatillisen itsetunnon laskiessa työntekijä ei luota enää ammatilliseen pätevyyteensä ja epävarmuus, riittämättömyyden tunne ja masentuneisuus alkaa yleistymään (González-Romá ym., 2006; Schaufeli ym., 2002).

Tutkimustulokset työuupumuksen ikäeroista ovat olleet ristiriitaisia (Ks. Salmela-Aro & Upadaya, 2018; Salmela-Aro & Innanen, 2012). 18–29-vuotiaiden nuorten työntekijöiden on nähty raportoivan enemmän työuupumusta kuin heidän 30–40-vuotiaiden ikähaarukkaan kuuluvat kollegansa (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Salmela-Aro & Innanen, 2012). Toisaalta on havaittu, että nuoret työntekijät kokivat uransa alussa vähemmän uupumusasteista väsymystä, mutta myös vähemmän ammatillisen tehokkuuden tunnetta kuin iäkkäämmät kollegat (Leiter & Maslach, 2004; Salmela-Aro & Innanen, 2012). Tutkimuksissa on havaittu, että työntekijän motivaatio on yhteydessä työuupumukseen (Salmela-Aro, 2008). Erityisesti suomalaisessa kontekstissa nuoret työntekijät eivät ole kuitenkaan työelämässä niin uupuneita, kuin vanhemmat työntekijät (Ahola, Honkonen, Kalimo, Nykyri, Aromaa, & Lönnqvist, 2004). Suomalaisessa yhteiskunnassa työuran alkutaipaleella olevan nuoret voivat siis hyvin töissään eikä merkitseviä sukupuolierojaakaan ole löytynyt (Salmela-Aro & Innanen, 2012).

1.3 Tutkimusongelmat ja hypoteesit

Tämän tutkimuksen päätarkoituksena on tarkastella 30-vuotiaiden motivaatiota ja hyvinvointia työelämä kontekstista. Tutkimuksessa tutkittavien tavoitteiden asettamista lähestytään tavoiteorientaatioiden kautta. Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää, minkälaisia tavoiteorientaatioryhmiä voidaan löytää 30-vuotiailla aikuisilla, jotka ovat työelämässä. Lisäksi tavoitteena on tarkastella tavoiteorientaatioiden yhteyttä työimuun ja työuupumukseen.

1.3.1 Tutkimusongelmat

Tutkimuksessa on kaksi tutkimuskysymystä:

1. Millaisia tavoiteorientaatioprofiileja 30-vuotiailla työntekijöillä voidaan tunnistaa?
2. Miten eri tavoiteorientaatioprofiileihin kuuluvat työntekijät eroavat toisistaan työimun sekä

työuupumuksen suhteen?

1.3.2 Hypoteesit

Tavoiteorientaatioita työelämäkontekstissa ei ole paljoa aikaisemmin tutkittu ja siksi tämän tutkimuksen luonne on suurelta osin tutkiva. Vaikka tarkkoja hypoteeseja erilaisista tavoiteorientaatioryhmistä ja niiden yhteydestä työn imuun ja työuupumukseen ei ole muodostettu, yleisempiä odotuksia tutkimustuloksista on asetettu. Ensinnäkin profiilien tarkasta lukumäärästä tai tyypistä ei ole voinut laatia tarkkaa hypoteesia, mutta opiskelijoiden tavoiteorientaatiotutkimuksen perusteella voidaan odottaa kolmesta kuuteen tavoiteorientaatioprofiilia. Aikaisemmissa tutkimuksissa havaittujen tavoiteorientaatioprofiilien moninaisuuden takia ei ole erityisiä odotuksia työelämäkontekstin tavoiteorientaatioprofiilien tyypeistä. Aikaisempiin opiskelijoihin liittyviin tutkimuksiin perustuen odotettavissa on kuitenkin ryhmiä, joilla on hallitseva taipumus oppimista, suoriutumista ja välttämistä kohtaan, ja joissa korostetaan joko yhtä tai useamman tavoiteorientaation yhdistelmää (Tuominen-Soini ym., 2008).

Toisekseen tutkimuksessa odotetaan löytyvän eroja tavoiteorientaatioprofiileiden yhteydessä työn imuun ja työuupumukseen. Kolmanneksi ennakoidaan, että työn imun kokeminen on korkeampaa työntekijöillä, jotka suhtautuvat myönteisesti oppimiseen ja sitä vastoin se on alhaisempaa työntekijöillä, joilla on korkea välttämisorientaatio. Tutkimuksessa myös odotetaan oppimiseen kielteisemmin suhtautuvien kokevan enemmän työuupumusta kuin oppimiseen myönteisemmin suhtautuneet työntekijät kokevat. Tavoiteorientaatioprofiilien ja hyvinvoinnin yhteyttä on tutkittu lähinnä koulutuksen kontekstissa, joten aikaisemmasta tutkimuksesta ei voi tehdä tarkkoja hypoteeseja. Opiskelijoiden tavoiteorientaatiotutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että suoritukseen voimakkaasti keskittyvät oppilaat kokevat vähemmän hyvinvointia kuin oppimisorientoituneet oppilaat, ja varsinkin menestysorientoituneet ovat huolestuneempia epäonnistumisesta ja heidän itsetuntonsa riippuu todennäköisesti heidän akateemisesta menestymisestään (Tuominen-Soini ym., 2008; Boekaerts & Niemivirta, 2000; Elliot & Church, 1997). Aikaisempaan tutkimukseen perustuen on odotettavissa, että kielteiset tulokset työhyvinvoinnin osalta korostuvat välttämisorientoituneilla, koska opiskelijoiden tavoiteorientaatiotutkimuksissa välttämisorientoituneilla on korostunut kyynisyys ja sitoutumattomuutta (Sideridis, 2005; Tuominen-Soini ym., 2008).

2. Tutkimusmenetelmät

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin osana FinEdu -tutkimushanketta. Finnish Educational Transitions Studies (FinEdu) on Helsingin yliopiston tutkijakollegiumin ja Jyväskylän yliopiston yhdessä toteuttama tutkimushanke. Tutkimuksen tavoitteena on tutkia nuorten koulutuksellisia siirtymiä sekä niihin liittyviä tekijöitä. Tutkimushankkeessa on siis seurattu nuoria peruskoulusta aina työelämään asti ja siinä tutkitaan nuorten siirtymiä erityisesti tavoitteiden, motivaation ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin näkökulmasta (FinEdu -tutkimushanke, 2003). Tutkimuksen tavoitteena on selvittää nuorten mielipiteitä omaan elämään, opiskeluun, työhön, tavoitteisiin, sosiaalisiin suhteisiin ja hyvinvointiin liittyen. FinEdu on monivaiheinen pitkittäistutkimus, joka aloitettiin vuonna 2003 ja jossa seurataan kahta otostyhmää keskikokoisessa kaupungissa Keski-Suomessa (FinEdu -tutkimushanke, 2003).

Tässä luvussa esitellään ensiksi tutkimukseen osallistuneet henkilöt ja tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Sitten esitellään tutkimuksen lähtökohdan henkilösuuntautuneeseen lähestymistapaan, jonka jälkeen kuvaillaan tutkimuksessa käytettyä aineistoa. Luvun lopuksi kuvataan vielä aineiston analyysiin käytetyt metodologiset työkalut.

2.1 Tutkimukseen osallistuneet

Tässä tutkimuksessa käytettiin 30-vuotiaiden kyselyaineistoa, joka kerättiin vuoden 2016 syksyllä ja 2017 keväällä. Tutkimukseen osallistujat olivat alun perin kahdesta keskisuomalaisesta kaupungista. Tutkimukseen osallistui yhteensä 963 henkilöä ja tätä tutkimusta varten on käytetty B kohortin kyselyn tuloksia. B kohortissa kokonaisotanta oli yhteensä $N=472$, joista $N=372$ (72%) teki päätoimisesti töitä ja jotka päätyivät tutkimukseeni. Tutkimukseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista ja kaikki nimitiedot oli poistettu aineistosta ennen analysointivaihetta.

2.1 Aineisto

Tässä tutkimuksessa tiedonkeruumenetelmänä on survey-kysely, jossa kerättyjä tietoja käsitellään kvantitatiivisin menetelmin. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vähän tunnettua ilmiötä ja kartoittaa kirjallisuutta aihealueen ympäriltä sekä etsiä uusia näkökulmia. Seuraavaksi avataan tutkimuksessa käytettyä henkilösuuntautunutta lähestymistapaa ja kuvailen tutkimuksessa käytettyä aineistoa ja sen analyysia. Tutkimus on toteutettu osana pääasiassa Suomen Akatemian ja Jacobs Foundationin rahoittamaa Finnish Educational Transitions (FinEdu) –hanketta, jonka tarkoituksena on tutkia nuorten koulutuksellisia siirtymiä ja valintoja sekä niihin liittyviä tekijöitä peruskoulusta

aina työelämään asti. Tässä pitkittäistutkimuksessa koulutussiirtymiä tutkitaan erityisesti tavoitteiden, motivaation ja hyvinvoinnin näkökulmasta (FinEdu -tutkimushanke, 2003). Tämä tutkimus on itsenäinen osa FinEdu -tutkimushanketta. FinEdu- tutkimuksen kyselylomake oli rakentunut taustatietojen lisäksi elämään, opiskeluun, työhön, tavoitteisiin, sosiaalisiin suhteisiin ja hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä. Aineisto oli valmiiksi syötettynä SPSS-ohjelmaan. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteeksi on valittu tavoiteorientaatiot ja sen tarkoituksena oli selvittää, millaisia tavoiteorientaatioryhmiä aineistossa esiintyy. Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää näiden tavoiteorientaatioiden yhteys työntöön ja työuupumukseen.

2.2 Mittarit

Tavoiteorientaatioita mitattiin Niemivirran (2002) mittarilla, jossa erotellaan yhteensä viisi tavoiteorientaatiota: oppimisorientaatio, menestysorientaatio, suoritus-lähestymisorientaatio, suoritus-välttämisorientaatio sekä välttämisorientaatio. Jokaista viittä tavoiteorientaatioulottuvuutta mitattiin kolmella väittämällä: oppimisorientaatio(esim. *"Minulle tärkeä tavoite koulussa on oppia mahdollisimman paljon."*), menestysorientaatio(esim. *"Tavoitteeni on menestyä koulussa mahdollisimman hyvin."*), suoritus-lähestymisorientaatio(esim. *"Tunnen saavuttaneeni tavoitteen silloin, kun saan parempia tuloksia tai arvosanoja kuin monet muut oppilaat"*), suoritus-välttämisorientaatio(esim. *"Minulle on tärkeää, etten epäonnistu muiden oppilaiden edessä."*) ja välttämisorientaatio(esim. *"Yritän selvitä koulunkäynnistä mahdollisimman vähällä työllä."*). Vastaaajat arvioivat väitteitä 7-portaisella Likert-asteikolla (1 = ei pidä ollenkaan paikkaansa, 7 = pitää täysin paikkaansa).

Työuupumusta mitattiin Bergen Burnout Indicator -mittarilla (BBI-15) (Näätänen, Aro, Matthiesen, & Salmela-Aro, 2003), jossa eroteltiin työuupumuksen kolme eri osa-aluetta yhteensä kymmenellä väittämällä: uupumusasteinen väsymys (esim. *"Tunnen hukkuvani työhön"*), kyynisyys(esim. *"Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa."*), ja alentunut ammatillinen itsetunto (esim. *"Minulla on usein riittämättömyyden tunteita."*). Työntekijät arvioivat väitteitä kuusiportaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 6 = täysin samaa mieltä).

Työn imua mitattiin Utrecht Work Engagement Scale -mittarilla (UWES) (Schaufeli ym., 2002; Hakanen 2002; 2006). Mittari koostuu 15 väittämästä, johon vastataan asteikolla 0 (ei koskaan) – 6 (päivittäin). Mittari sisältää työn imun kolme ulottuvuutta: tarmokkuus(esim. *"Tehdessäni töitä"*

tunnen itseni tarmokkaaksi.”), omistautuminen(esim. ”Olen innoissani työstäni.”) ja uppoutuneisuus(esim. ”Kun teen töitä, unohdan kaiken muun ympäriltäni.”).

2.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysit suoritettiin IBM SPSS (engl. Statistical Package for the Social Sciences) -ohjelmalla. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen haettiin vastausta tarkastelemalla, että millaisia tavoiteorientaatioryhmiä 30-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa esiintyy. Ryhmittelyanalyysiksi valittiin K-keskiarvon klusterianalyysi, sillä se soveltuu hyvin suuren aineiston luokitteluun (Metsämuuronen, 2006). Klusterianalyysillä pyritään luokittelemaan vastaajia samankaltaisiin ryhmiin ja muodostaa mahdollisimman paljon toisistaan eroavia ryhmiä (Nummenmaa, 2004). Analyysi tehtiin useaan kertaan testaten erilaisia ryhmämääriä. K-keskiarvon klusterianalyysissä (*K-means clustering*) klusterien määrä tulee määrittää etukäteen ja siksi sopiva klustereiden määrä selviää vain kokeilemalla erilaisia ratkaisuja. Silloin ohjelma yhdistää kunkin havainnon sitä lähimpään keskukseen ja tätä iteratiivista toimintoa jatketaan, kunnes uusien havaintojen myötä keskuksissa ei tapahdu enää muutosta tai maksimäärä iterointeja suoritetaan (Metsämuuronen, 2006).

Toiseen tutkimuskysymykseen haettiin vastauksia yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA). Yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla tulkittiin eroja työn imun (tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen) ja työuupumuksen (uupumusasteinen väsymys, ammatillinen alemmuuden tunne ja kyynisyys) yleisyydestä neljän eri tavoiteorientaatioprofiilin välillä. Varianssianalyysillä tarkastellaan, ovatko riippuvan muuttujan (Työn imu tai työuupumus) keskiarvot tilastollisesti merkittävästi erilaisia riippumattoman muuttujan (tavoiteorientaatioprofiilit) eri ryhmissä. Varianssianalyysin kautta löydettyjen erojen tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltiin Tamhane T2 post-hoc -korjauksen avulla, koska ryhmien väliset varianssit eivät olleet yhtä suuret ja ryhmien havaintoarvot eivät olleet normaalisti jakautuneita (Metsämuuronen, 2006).

Tässä tutkimuksessa käytettiin henkilösuuntautunutta lähestymistapaa. Muuttujalähtöisissä lähestymistavoissa tarkastellaan muuttujien välisiä yhteyksiä ja yksittäisiä muuttujia vertaillaan toisiinsa. Henkilösuuntautunut lähestymistapa taas keskittyy henkilöihin ja heidän kokonaisvaltaisempaan tarkasteluunsa (Bergman, Magnusson & El-Khoury, 2003). Tavoiteorientaatiotutkimuksessa on pääsääntöisesti keskitytty muuttujalähtöiseen tarkasteluun, mutta viimeisten vuosien aikana henkilösuuntautunut lähestymistapa on tullut yleisemmäksi, koska sen avulla voidaan tutkia päällekkäisiä tavoitteita (Niemi-virta, 2002; Pintrich, 2000; Tuominen-Soini, 2012). Tässä tutkimuksessa nähdään, että tutkittava voi tavoitella useampia asioita samaan aikaan ja

silloin on mielenkiintoista se, mikä tai mitkä orientaatiot korostuvat eli kyse on enemmän motivaation laadusta ja pyrkimysten erilaisesta sisällöstä pelkän määrän sijaan (Varonen, Tuominen, Hietajärvi, Salmela-Aro, Hakkarainen, & Lonka, 2018).

Tässä tutkimuksessa tavoiteorientaatiot nähdään yksilöllisinä taipumuksina, jotka seuraavat opiskelijoita erilaisiin oppimistilanteisiin. Jotta voisimme ymmärtää yksilölliset erot motivaatiossa laajemmin, tässä tutkimuksessa tarkastellaan tavoiteorientaatioiden kehitystä henkilösuuntautunutta lähestymistapaa apuna käyttäen (Bergman ym., 2003). Tutkimuksessa keskitytään työntekijöiden tavoiteorientaatioprofiileihin eli siihen mitkä orientaatiot kullakin työntekijällä korostuvat. Kun työntekijät sijoitetaan mahdollisimman homogeenisiin ryhmiin sen mukaan, miten heidän pyrkimyksensä painottuvat, voidaan myös työntekijöiden motivationaalisia pyrkimyksiä ja niiden eroja tarkastella monipuolisemmin sen sijaan, että tarkasteltaisiin ainoastaan yksittäisten muuttujien välisiä eroja (Niemi, 2002).

3. Tutkimustulokset

3.1 Muuttujien alustavat analyysit

Ennen tavoiteorientaatioryhmien tarkastelua tavoiteorientaatioille, työn imulle ja työuupumukselle tehtiin puuttuvien arvojen yhteenveto. Jos yli 50% vastauksista puuttui, poistettiin kyseinen vastaaja aineistosta kokonaan. Tyhjiä arvoja oli yhteensä 1,6% eli 5 vastaajaa.

Alustavana analyysinä tarkasteltiin myös aineiston muuttujien normaalijakaumaoletuksia. Kolmogorov-Smirnovin testillä suoritettiin normaalijakautuman toteutumisen arviointi. Tämän testin perusteella kaikki arvot eivät olleet täysin normaalijakautuneita, mutta testi hylkää normaalijakaumaoletuksen helposti, kun aineiston koko kasvaa (Metsämuuronen, 2006). Tämän jälkeen tarkasteltiin jakauman vinoutta ja huipukkuutta, jotka kuvaavat myös jakauman normaaliutta (Reunamo, 2014). Vinokkuuden ja huipukkuuden arvot eivät saisi olla yli kaksi kertaa niin suuria kuin niiden keskivirhe on. Tässä tutkimuksessa vinouden ja huipukkuuden lukemat olivat pääsääntöisesti pienempiä kuin yli kaksi kertaa niiden keskivirhe, mutta jakaumia tarkasteltiin kuitenkin ei-parametrisillä testeillä. Suuremmilla aineistoilla, joilla otos on yli 200, vinous ei enää helposti vaaranna testin tulosta (Reunamo, 2014). Vielä ennen varsinaisia analyyseja tarkasteltiin graafisesti histogrammeja, joiden pitäisi muistuttaa kellokäyrää. Lisäksi tarkasteltiin normal Q-Q Plotin arvoja, joiden pitäisi olla suurin piirtein samalla suoralla. Arvot jakautuivat pääsääntöisesti samalle suoralle ja histogrammit muistuttivat osittain kellokäyrää.

3.2 Muuttujien väliset yhteydet

Taulukossa 1 on kaikki tutkimuksen muuttujat ja niiden väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet, keskiarvot, keskihajonnat sekä Cronbachin Alfat. Tuloksista käy ilmi, että oppimisorientaatio ja menestysorientaatio ja osittain suoritus-lähestymisorientaatio korreloivat kaikki työn imun kolmen dimension kanssa. Välttämisorientaatio korreloi negatiivisesti työn imun kanssa. Työuupumuksen kohdalla oppimisorientaatio ja osittain menestysorientaatio korreloivat keskenään negatiivisesti, kun taas suoritus-välttämis- ja välttämisorientaatio korreloi positiivisesti työuupumuksen kanssa.

TAULUKKO 1.

Muuttujien väliset korrelaatiot, keskiarvot (KA), keskihajonnat (KH) ja Cronbachin alfat (α).

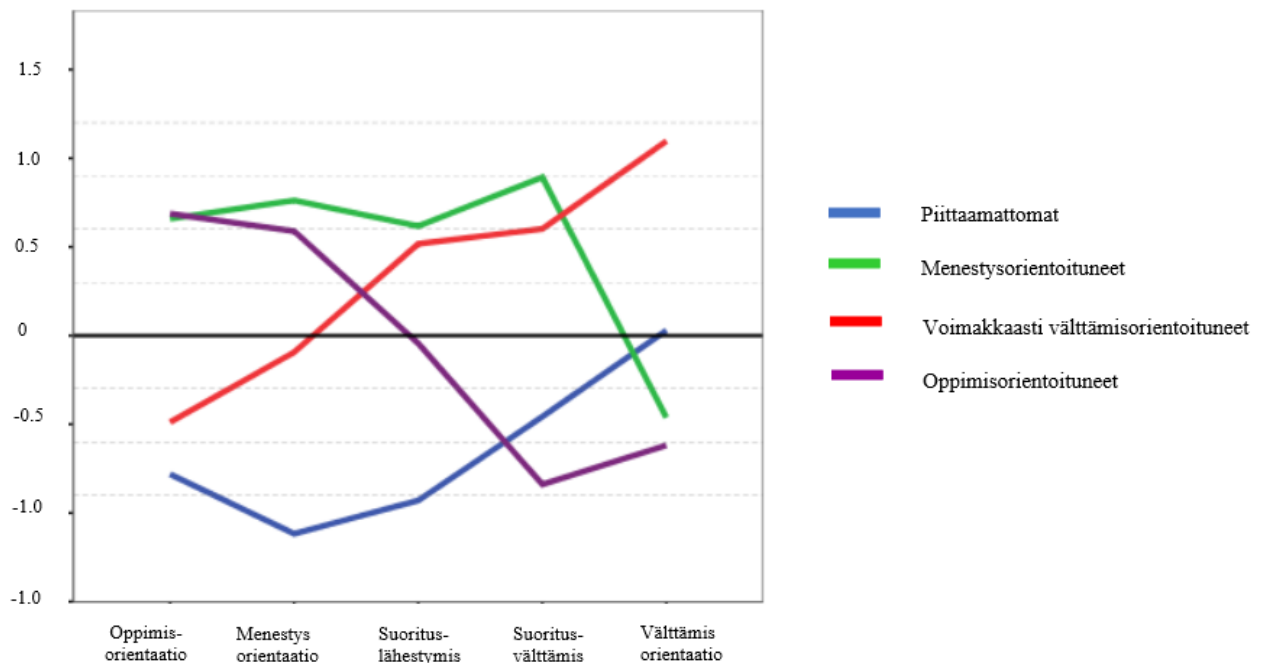
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Tavoiteorientaatiot	-										
1. Oppimisorientaatio											
2. Menestysorientaatio	.586**	-									
3. Suorituslähestymisorientaatio	.197**	.483**	-								
4. Suoritus-välttämisorientaatio	-.038	.155**	.354**	-							
5. Välttämisorientaatio	-.294**	-.256**	.063	.272**	-						
Työn imu											
6. Tarmokkuus	.375**	.299**	.102	-.158**	-.336**	-					
7. Omistautuminen	.456**	.385**	.150**	-.092	-.341**	.845**	-				
8. Uppoutuminen	.414**	.392**	.237**	-.008	-.310**	.687**	.735**	-			
Työuupumus											
9. Uupumus	.008	.138*	.193**	.293**	.130*	-.323**	-.205**	-.044	-		
10. Alemmuus	-.181**	-.101	.080	.246**	.324**	-.510**	-.505**	-.305**	.634**	-	
11. Kyynisyys	-.311**	-.209**	.039	.202**	.373**	-.582**	-.600**	-.406**	.479**	.807**	-
<i>KA</i>	5.42	5.78	4.28	3.95	3.01	5.73	5.64	5.57	2.75	2.82	2.35
<i>KH</i>	1.13	.92	1.31	1.48	1.24	1.05	1.16	1.15	1.05	1.17	1.22
<i>α</i>	.90	.78	.78	.86	.77	.85	.86	.79	.71	.89	.77

*Huom. *p<.05, **p<.01*

3.3 Tavoiteorientaatioryhmät

Työntekijöiden tavoiteorientaatioryhmittely tehtiin k-keskiarvon klusterianalyysia käyttäen. Ryhmittelyanalyysissa päädyttiin neljän klusterin ratkaisuun, joka kuvasti aineistoa parhaiten ja oli järkevin sekä helpoiten tulkittava ratkaisu. Hypoteesina profiilien lukumääräksi oli kolmesta kuuteen profiilia aikaisempiin tutkimukseen pohjaten ja vaihtoehtoisia malleja kokeiltiin myös. Neljän ryhmän profiilit nimettiin piittaamattomiksi, menestysorientoituneiksi, välttämisorientoituneiksi sekä oppimisorientoituneiksi. Piittaamattomien ja oppimisorientoituneiden ryhmät olivat suurimmat ja samankokoiset (27%). Seuraavaksi suurin ryhmä oli voimakkaasti välttämisorientoituneet (24%) ja

menestysorientoituneiden ryhmä olin pienin (22%), mutta vastaajat jakautuivat hyvin tasaisesti eri orientaatioprofiileihin.



KUVIO 1. Tavoiteorientaatioryhmät standardoiduilla muuttajakeskiarvoilla

Piittaamattomien ryhmässä oppimis-, menestys- ja suoritus-lähestymisorientaatiot olivat otoksen keskiarvoltaan matalimmillaan ja suoritus-välttämisorientaatio sekä välttämisorientaatio asettuivat otoksen keskiarvon tuntumaan. Piittaamattomien ryhmässä erottuivat oppimis-, menestys- ja suoritus-lähestymisorientaatioiden välttämistaipumukset. Oppimisorientoituneiden ryhmässä korostuivat oppimis- ja menestysorientaatio, suoritus-lähestymisorientaatio oli lähes otoksen keskiarvoa ja suoritus-välttämisorientaation ja välttämisorientaation kohdalla keskiarvot olivat hyvin matalalla. Välttämisorientoituneiden ryhmässä oli paljon samankaltaisuuksia kuin piittaamattomien ryhmässä, mutta välttämisorientoituneiden ryhmässä korostui erityisesti välttämisorientoituminen. Pienimmässä ryhmässä eli menestysorientoituneiden ryhmässä korostui voimakkaasti oppimis- ja menestysorientaatio, mutta menestysorientoituneiden joukolla oli myös otoksen korkeimmat suoritusorientaatioiden keskiarvot. Menestysorientoituneet ovat siis kiinnostuneita oppimisesta ja työssä menestymisestä, mutta heille on myös tärkeää päästä osoittamaan oma kyvykkyys ja sitä vastoin he myös pelkäävät osoittavansa omaa kykenemättömyyttään muiden edessä.

Taulukko 2.

Ryhmien väliset erot tavoiteorientaatioissa.

Muuttuja	Piittaamattomat N=89		Menestys- orientoituneet N=74		Välttämisen- orientoituneet N=81		Oppimis- orientoituneet N=89				
	KA	KH	KA	KH	KA	KH	KA	KH	F	p	n ²
Oppimisorientaatio	4.54 _a	1.03	6.16 _b	.67	4.87 _a	.99	6.19 _b	.60	F (3.329) = 86.836	<.001	.44
Menestysorientaatio	4.74	.76	6.48 _b	.48	5.69	.62	6.32 _b	.51	F (3.329) = 140.326	<.001	.56
Suorituslähestymisorientaatio	3.05	.94	5.09 _a	1.10	4.95 _a	.92	4.22	1.15	F (3.329) = 67.877	<.001	.38
Suoritusvälttämisenorientaatio*	3.27	1.14	5.27 _a	.87	4.84 _a	1.21	2.71	.87	F (3.329) = 113.832	<.001	.50
Välttämisenorientaatio*	3.05	1.08	2.44 _a	.81	4.37	.96	2.24 _a	1.24	F (3.329) = 87.021	<.001	.44

Keskiarvot, jotka ovat samalla rivillä ja joilla on sama kirjain, eivät eroa riskitasolla toisistaan $p < .05$ (Tamhane korjaus, *Bonferronin korjaus).

3.4 Tavoiteorientaatioprofiilien yhteys työn imuun ja työuupumukseen

Toisena tutkimuskysymyksenä oli kuinka eri tavoiteorientaatioryhmiin kuuluvat työntekijät eroavat toisistaan työn imun sekä työuupumuksen arviointien suhteen. Työn imua mitattiin kolmen summamuuttujan avulla, jotka olivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työuupumusta mitattiin uupumusasteisen väsymyksen, ammatillisen alemmuuden tunteen ja kyynisyyden kautta. Työn imun ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA). Taulukossa 3 on listattuna tavoiteorientaatioryhmien keskiarvot ja keskihajonnat työn imun (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) sekä työuupumuksen (uupumusasteinen väsymys, ammatillinen alemmuuden tunne ja kyynisyys) suhteen. Lisäksi taulukossa on kuvattuna F lausekkeet, merkitsevyystasot sekä selitysasteet.

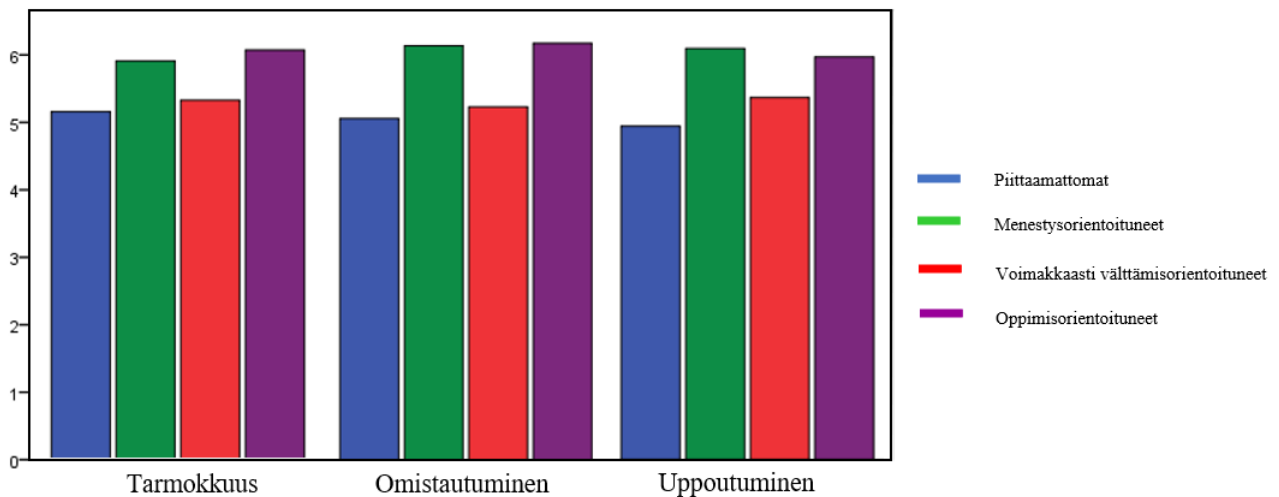
Taulukko 3.

Tavoiteorientaatioprofiilien väliset erot työn imun (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) ja työuupumuksen (uupumusasteinen väsymys, ammatillinen alemmuuden tunne ja kyynisyys) suhteen.

Muuttuja	Piittaamattomat N=89		Menestys- orientoituneet N=74		Välttämisen- orientoituneet N=81		Oppimis- orientoituneet N=89				
	KA	KH	KA	KH	KA	KH	KA	KH	F	p	n ²
Tarmokkuus	5.28 _a	1.28	6.04 _b	.75	5.45 _a	1.05	6.20 _b	.71	F (3.329) = 17.849	<.001	.14*
Omistautuminen	5.07 _a	1.34	6.15 _b	.87	5.24 _a	1.08	6.19 _b	.78	F (3.329) = 26.362	<.001	.19*
Uppoutuminen	4.94 _a	1.32	6.09 _b	.91	5.36 _a	1.07	5.97 _b	.85	F (3.329) = 21.426	<.001	.16*
Uupumusasteinen väsymys*	2.44 _a	.92	3.01 _b	.95	3.06 _b	1.17	2.57 _a	1.06	F (3.328) = 7.408	<.001	.06
Ammatillinen alemmuuden tunne	2.86 _a	1.10	2.77 _a	1.0	3.34	1.05	2.34	1.04	F (3.329) = 11.198	<.001	.09*
Kyynisyys	2.54 _{ab}	1.27	2.12 _b	1.05	2.92 _a	1.34	2.35	1.22	F (3.329) = 13.877	<.001	.11*

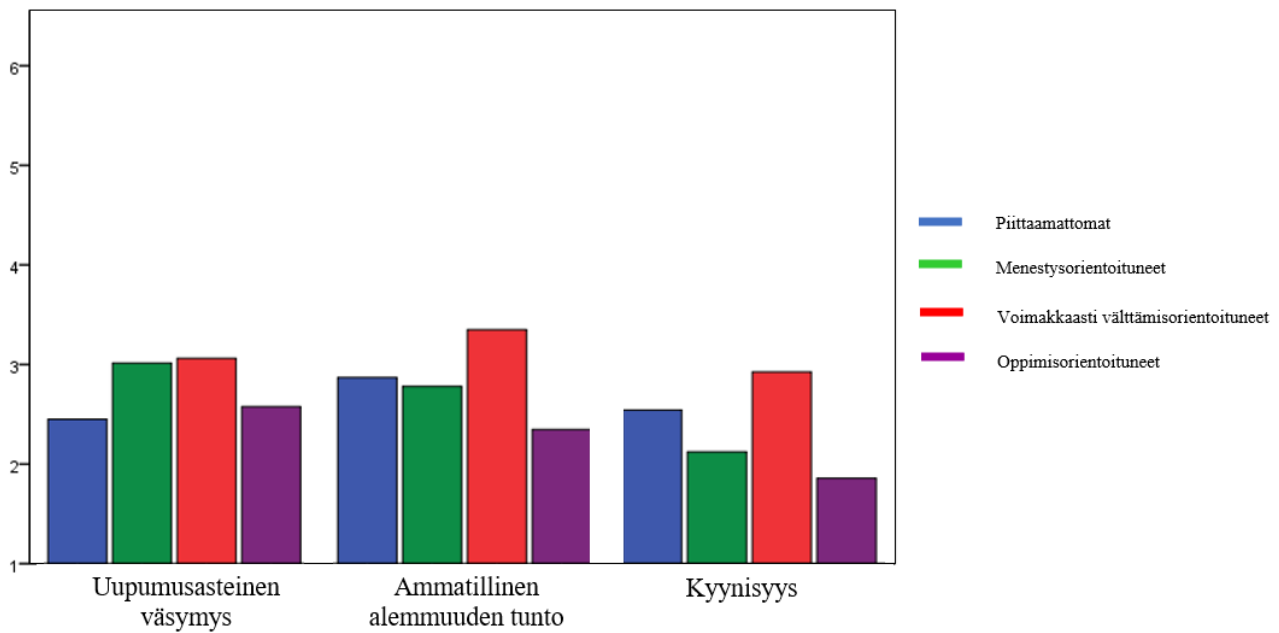
Keskiarvot, jotka ovat samalla rivillä ja joilla on sama kirjain, eivät eroa riskitasolla toisistaan $p < .05$ (Tamhane korjaus, *Bonferronin korjaus).

Otoksen keskiarvot työn imun kohdalla oli korkealla. Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työelämässä (Kuvio 2) oli oppimis- ja menestysorientoituneilla suurempaa kuin piittaamattomilla ja välttämisorientoituneilla. Näiden ryhmien väliset erot olivat tilastollisesti merkittäviä. Tavoiteorientaatioryhmittely selitti tarmokkuuden kohdalla 14% työelämässä koetun tarmokkuuden vaihtelusta. Omistautumisen kohdalla tavoiteorientaatioryhmittely selitti peräti 19% vaihtelusta ja uppoutumisen kohdalla 16% vaihtelusta.



KUVIO 2. Tavoiteorientaatioprofiilien erot työn imun suhteen.

Otoksen keskiarvot työuupumuksen kohdalla oli huomattavasti matalammat kuin työn imun kohdalla. Menestysorientoituneiden ja voimakkaasti välttämisorientoituneiden ryhmä koki tilastollisesti merkittävästi enemmän uupumusasteista väsymystä kuin välttämisorientoituneet ja oppimisorientoituneet. Ammatillinen alemmuuden tunne on suurinta välttämisorientoituneiden joukossa ja ero on tilastollisesti merkittävä muihin profiileihin verrattuna. Oppimisorientoituneet kokevat taas tilastollisesti merkittävästi vähemmän ammatillisen alemmuuden tuntoa kuin muut ryhmät. Oppimisorientoituneiden ryhmä kokee tilastollisesti merkittävästi vähemmän kyynisyyttä kuin muut ryhmät. Välttämisorientoituneet taas kokevat tilastollisesti merkittävästi enemmän kyynisyyttä kuin menestys- ja oppimisorientoituneiden ryhmät, mutta piittaamattomilla ja välttämisorientoituneilla ei ole tilastollisesti merkittävää eroa kyynisyyden kohdalla. Tavoiteorientaatioryhmittely selitti uupumusasteisen väsymyksen kohdalla 6% työelämässä koetun uupumusasteiden väsymyksen vaihtelusta. Ammatillisen alemmuuden tunnon kohdalla tavoiteorientaatioryhmittely selitti 9% vaihtelusta ja kyynisyyden kohdalla 11% vaihtelusta.



KUVIO 3. Tavoiteorientaatioprofiilien erot työuupumuksen suhteen.

4. Pohdinta

Tämän tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli tarkastella, millaisia tavoiteorientaatioprofiileita voidaan löytää 30-vuotiailta työssäkäyviltä nuorilta aikuisilta. Toisena tavoitteena oli tutkia, millä tavoin nämä profiilit ovat yhteydessä työn imuun ja työuupumukseen. Tässä tutkimuksessa henkilösuuntautunut lähestymistapa tarjosi mahdollisuuden tunnistaa työntekijöiden tavoiteorientaatioprofiileja ja mahdollisti näiden ryhmien vertailun. Työntekijöiden tavoiteorientaatioprofiilien tarkastelu täydensi aiempaa tutkimusta, sillä niitä on tutkittu toistaiseksi hyvin vähän. Seuraavaksi on tulosten yhteenvetoa, jonka jälkeen pohditaan tutkimuksen rajoituksia. Lopuksi esitellään vielä johtopäätöksiä ja jatkotutkimushaasteita aiheesta.

4.1 Tulosten tarkastelu

4.1.1 Tavoiteorientaatioprofiilit

Tutkimuksen 30-vuotiaat työssäkävijät voitiin jakaa neljään ryhmään heidän motivationaalisen orientaationsa mukaan: piittaamattomiin (27%), menestysorientoituneisiin (22%), välttämisorientoituneisiin (24%) sekä oppimisorientoituneisiin (27%). Kaikki profiilit olivat hyvin samankokoisia, joten mitään poikkeavan suurta tai normatiivista työntekijäjoukkoa ei tutkimuksessa ilmennyt. Osittain samankaltaisia ryhmiä on löydetty aikaisemmistakin tutkimuksista (Niemi-virta,

1998; 2002; Tuominen, Salmela-Aro, Niemivirta & Vuori, 2004; Tuominen-Soini ym., 2008), mutta tulokset ovat olleet koulukontekstista, eikä niitä siksi voi suoraan soveltaa tämän tutkimuksen tuloksiin.

Menestysorientoituneiden motivationaalinen profiili oli myönteinen ja se näkyi oppimis- ja menestyshakuisuutena. Menestysorientoituneiden ryhmässä korostuikin halu työssä oppimiseen, menestymiseen ja suoriutumiseen, mutta suorituskeskeisyys korostui heidän pyrkimyksissään. Erityisesti suoritus-välttämisorientaatio korostui tällä ryhmällä, joten heidän pyrkimyksissään voi tulkita myös epäonnistumisen pelkoa. Heille oli tärkeää sosiaalinen vertailu ja muita paremmin pärjääminen. Aikaisemmissa tutkimuksissa koulutuksen kontekstissa on havaittu, että menestysorientoituneet kokevat koulunkäynnin mielekkäänä, he menestyvät erittäin hyvin ja ovat sitoutuneet opiskeluun ja itselleen asettamiin tavoitteisiin (Tuominen-Soini ym., 2008). Oppimisorientoituneiden työntekijöiden motivationaalinen profiili oli erittäin myönteinen. He olivat nimensä mukaisesti hyvin kiinnostuneita työpaikalla oppimisesta, mutta myös siellä menestymisestä. Oppimisorientoituneiden ryhmällä ei korostu suorituskeskeisyys, eikä heillä ole epäonnistumisen pelkoa suhteessa muihin, toisinkuin menestysorientoituneilla oli.

Piittaamattomat olivat vähiten oppimis- ja menestysorientoituneita työelämässä, ja heillä ei korostunut suoriutuminen, mutta ei työn välttelykään. Piittaamattomat eivät olleet huolissaan menestymisestä tai epäonnistumisesta, vaan heissä korostui välinpitämättömyys. Välttämisorientoituneiden ryhmä halusi selvittää työnteosta vähällä ja välttää työnteon aiheuttamaa raskautta. Välttämisorientoituneet eivät olleet kovin motivoituneita työn tekemiseen, mutta he olivat kuitenkin suorituskeskeisiä eivätkä halunneet osoittautua muiden työntekijöiden keskuudessa kyvyttömäksi. Aikaisemmissa tutkimuksissa välttämisorientoituneet eivät ole olleet huolissaan mahdollisista epäonnistumisistaan ja heitä on kuvastanut hyvin sana passiivisuus (Tuominen-Soini ym., 2008; 2012). Tässä tutkimuksessa poikkeavaa oli kuitenkin se, että piittaamattomien ja välttämisorientoituneiden suurin ero oli välttämisorientoituneiden voimakkaampi suorituskeskeisyys ja siksi välttämisorientoituneet näyttäytyvät tutkimustuloksien puitteissa hieman uudessa valossa. Tässä tutkimuksessa välttämisorientoituneet kuitenkin nimettiin kyseiksi ryhmäksi siksi, että tämän ryhmän välttämisorientoituminen oli muita ryhmiä huomattavasti suurempaa.

4.1.2 Tavoiteorientaatioprofiilien yhteys työn imuun ja työuupumukseen

Työssä käyvien arvioinneista näkyy selkeästi, että 30-vuotiaat kokevat huomattavasti enemmän työn imua kuin työn uupumusta ja tämä on linjassa aikaisempien tutkimuksien kanssa. Onkin havaittu, että

työn imun kokeminen vähentää työuupumusta (Hakanen, 2005). Suomalaisessa kontekstissa nuoret työntekijät eivät ole aikaisemman tutkimuksen mukaan työelämässä niin uupuneita, kuin vanhemmat työntekijät (Ahola ym., 2004). Työn imun arvioinneissa oppimis- ja menestysorientaatioryhmät erosivat piittaamattomien ja välttämisorientoituneiden ryhmistä tilastollisesti merkittävästi ja selitysosuudet olivat osittain isojaakin. Oppimis- ja menestysorientoituneet ovat siis tarmokkaampia, omistautuneempia ja uppoutuvat työntekoon enemmän kuin piittaamattomat ja välttämisorientoituneet. Mielenkiintoista oli se, että piittaamattomien ryhmä koki vähemmän tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työntekoa kohtaan kuin välttämisorientoituneet. Tuloksista on kuitenkin hyvä nähdä, että kaikkien ryhmien työn imun keskiarvo oli suhteellisen korkea ja kaikki ryhmät kokivat työnimua työssään, vaikka oppimiseen myönteisesti suhtautuneiden (oppimis- ja menestysorientoituneet) ja kielteisesti suhtautuneiden (piittaamattomat ja välttämisorientoituneet) erot olivat tilastollisesti merkittäviä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työntekijän motivaatio on yhteydessä työuupumukseen (Salmela-Aro, 2008). Työuupumuksessa välttämisorientoituneiden ryhmä korostui ja he kokivat eniten uupumusasteista väsymystä, ammatillista alemmuuden tuntoa ja kyynisyyttä. Koulutuksen kontekstissa aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu välttämisorientoituneilla nuorilla eniten ongelmia hyvinvoinnissa, ja he kokevat esimerkiksi enemmän kyynisyyttä ja riittämättömyyden tunteita kuin muut (Tuominen-Soini ym., 2008; 2012; Seifert & O’Keefe, 2001). Piittaamattomien ryhmä taas koki tilastollisesti merkittävästi vähemmän työuupumusta kuin välttämis- ja menestysorientoituneiden ryhmä. Tämä voi johtua siitä, että he eivät ponnistele tavoitteidensa eteen niin paljoa kuin esimerkiksi menestysorientoituneet, koska he suhtautuvat piittaamattomasti työntekoon. Aikaisemmin on havaittu, että menestymiseen pyrkimys on yhteydessä erilaisille hyvinvoinnin ongelmille, kuten epäonnistumisen pelolle, väsymykselle ja stressille (Smith ym., 2002; Tuominen-Soini ym., 2008). Myös tässä tutkimuksessa on näyttöä siitä, että menestysorientoituneiden ryhmä on yhteydessä suurempaan uupumusasteiseen väsymykseen kuin piittaamattomat tai oppimisorientoituneet. Koulukontekstiin liittyvässä aikaisemmassa tutkimuksessa oppimisorientaation on nähty olevan yhteydessä moniin myönteisiin tekijöihin kuten esimerkiksi tavoitteisiin sitoutumiseen, hyvinvointiin ja positiivisiin tunteisiin (Kaplan & Maehr, 1999; Tapola & Niemivirta, 2008; Tuominen-Soini ym., 2008). Tässä tutkimuksessa oppimisorientoituneiden ryhmä koki vähiten työuupumusta kautta linjan kuin muut ryhmät. Tämän tutkimuksen tulokset siis vahvistavat aikaisempaa tutkimustietoa siitä, että oppimisorientaatio on yhteydessä moniin myönteisiin tekijöihin, ja tässä tutkimuksessa oppimisorientoituneet olivat yhteydessä korkeaan työn imuun ja matalaan työuupumukseen.

4.2 Tutkimuksen arviointi

Tässä tutkimuksessa on joitakin rajoituksia, jotka on hyvä ottaa huomioon tulosten tulkinnassa ja yleistämisessä. Tavoiteorientaatiota, koettua työn imua ja työuupumusta mitattiin itsearviointiin perustuen. Ihmisten antamiin vastauksiin voivat vaikuttaa monet eri seikat ja ihmisillä on usein tapana antaa itsestään sosiaalisesti hyväksytympi kuva (Bäckström, Björklund, & Larsson, 2009). Tästä voi muun muassa osittain johtua se, että vastaajilla oli niin paljon korkeampi työn imun kuin työuupumuksen kokeminen. Tässä tutkimuksessa aineistona käytettiin tiettynä hetkenä kerättyä kyselyaineistoa (survey) ja tutkimus on osa FinEdu- pitkittäistutkimushanketta. On tärkeää muistaa, että yleensä poikkileikkaustutkimus ei tarjoa perusteita väittää muuttujien välisiä yhteyksiä suoraan syyvaikutussuhteiksi. Tuloksien perusteella ei myöskään pysty tietämään kuinka vakaat tavoiteorientaatioprofiilit on ajan kuluessa ja erilaisissa tilanteissa.

Vastauskaalana käytetty Likert-asteikko saattaa myös aiheuttaa sen ongelman, että vastaajilla ei ole tarvittaessa mahdollisuutta kommentointiin, vaan vastaukset ovat valmiiksi muotoiltuja. Oletettua välimatka-asteikoilla on myös se, että vastausvaihtoehtojen väliset välimatkat ovat yhtä suuria, vaikka vastaaja ei subjektiivisesti näin koe. Lisäksi on hyvä muistaa, että vastaaja ymmärtävät ja tulkitsevat esitetyn kysymyksen aina omalla tavallaan ja tämä ei ole välttämättä se tapa, minkälaiseksi tutkija oli sen alun perin tarkoittanut. Tavoiteorientaatioiden, työn imun ja työuupumuksen kohdalla kyselyssä oli esitelty väittämistä vain ääripäät (esim. ei koskaan - joka päivä tai täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä), jolloin välissä olevien vastausvaihtoehtojen ymmärrys jäi vastaajan vastuulle. Tutkimuksessa käytetyt summamuuttujat koostuivat kolmesta väittämästä. Väittämien pieni määrä voi vähentää mittarin reliabiliteettia (Nummenmaa, 2004). Väitteiden vähäisempi määrä voi osaltaan myös tukea mahdollisimman totuudenmukaista vastaamista tutkittavien jaksassa keskittyä paremmin, kun vastaaminen ei ole liian rasittavaa ja pitkäkestoista. Kokonaisuudessaan Fin-Edu - kyselylomakkeessa oli 6 osiota ja yhteensä 101 kysymystä, joten jokainen osio on hyvä pitää suhteellisen lyhyenä, jotta vastaajien keskittyminen ei kärsi ja vastauksien laatu heikkene.

Työssä käyvien tavoiteorientaatioprofiileja ei ole juurikaan tutkittu eikä tämän tutkimuksen tuloksia voida yleistää kaikkiin 30-vuotiaisiin työssä käyviin. Tutkimuksen toisto eri ammattikunnilla ja erilaisilla taustamuuttujilla on tarpeen, jotta voidaan vahvistaa työelämässä olevien orientoitumisprofiileja ja niiden sisältöä. Tutkimuksessa tavoiteorientaatioita tutkittiin Niemivirran (2002) mittarilla, jonka pohjalta muodostettiin viisi summamuuttujaa (oppimisorientaatio,

menestysorientaatio, suoritus-lähestymisorientaatio, suoritus-välttämisorientaatio, välttämisorientaatio). Samaa mittaria on käytetty useissa muissa tutkimuksissa ja se on osoittautunut toimivaksi (esim. Niemivirta ym., 2013; Tuominen-Soini, 2012; 2008; 2011), mikä oletettavasti vaikutti hyviin reliabiliteettikertoimiin. Lisäksi muodostettiin kolme työn imun arviointiin liittyvää summamuuttujaa (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) Utrecht Work Engagement Scale -mittarilla (Schaufeli ym., 2002; Hakanen 2002; 2006), joka koostui 15 väittämästä. Työuupumuksen arviointiin liittyviä summamuuttujia muodostettiin myös kolme (uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja alentunut ammatillinen itsetunto ja sitä mitattiin Bergen Burnout Indicator -mittarilla, joka koostui 10 väittämästä (Näätänen ym., 2003).

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla, jotka tarkastelevat sitä, mittaako tutkimus todellisuudessa oikeaa asiaa ja onko tutkimus toistettavissa (Nummenmaa, Holopainen, & Pulkkinen, 2018). Reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin Alfa -arvojen avulla jokaisen keskiarvosummamuuttujan kohdalla. Summamuuttujat olivat luotettavia ja kaikkien kolmen mittarin konsistenssi oli hyvä Cronbachin Alfa -arvojen ollessa yli 700 (Metsämuuronen, 2000). Tavoiteorientaatioiden sekä työn imun ja työuupumuksenkin mittaamiseen käytettiin aikaisemmissa tutkimuksissa luotettavaksi todettuja mittareita. Ennen varsinaisia analyyseja tarkasteltiin myös aineiston vinoutta ja huipukkuutta Kolmogorov-Smirnov -testillä. Koska muuttujat eivät olleet kauttaaltaan normaalijakautuneita, ryhmien välisiä eroja tarkasteltiin ei-parametrisellä Tamhane T2-testillä.

Tutkimuksessa hyödynnettiin henkilösuuntautunutta lähestymistapaa muuttujasuuntautuneen sijasta ja sitä on käytetty tavoiteorientaatiotutkimuksessa jo useasti (Niemivirta ym., 2019). Perinteisempi muuttujasuuntautunut lähestymistapa voi peittää joitakin mielenkiintoisia lopputuloksia ja havaintoja liittyen tutkittavien yksilöllisiin eroihin. Henkilösuuntautunut lähestymistapa mahdollisti erilaisten työntekijäryhmien tutkimisen ja samankaltaisten ryhmien löytämisen klusterianalyysin avulla. Ryhmittelyanalyysissa käytettiin k-keskiarvon klusterianalyysia, joiden tarkoituksena oli tunnistaa aineistosta keskenään erilaisia alaryhmiä (Bravo, Pearson, & Stevens, 2016). Tilasto-ohjelma tekee ryhmittelyn tutkijan puolesta, mutta k-keskiarvon klusterianalyysi edellyttää, että tutkija päättää etukäteen, kuinka monta ryhmää haluaa lopputulokseksi. Suurin puute klusterianalyysissä onkin se, ettei klusterianalyysi anna arviota siitä, kuinka hyvin löydettyjen profiilien lukumäärä sopii aineistoon ja tällöin on mahdollista, että parempi ratkaisu jää löytymättä.

4.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet

Hypoteeseina tutkimuksessa olivat, että tavoiteorientaatioprofiileja löytyy kolmesta kuuteen. Aikaisempiin tutkimuksiin perustuen odotettavissa oli profiileja, joilla on hallitseva taipumus oppimista, suorittamista ja välttämistä kohtaan, ja joissa korostetaan joko yhtä tai useamman tavoiteorientaation yhdistelmää (Tuominen-Soini ym., 2008). Tutkimuksessa löydettiin neljä erilaista tavoiteorientaatioprofiilia (piittaamattomat, menestysorientoituneet, välttämisorientoituneet sekä oppimisorientoituneet).

Aikaisemmat tavoiteorientaatioprofiileihin keskittyvät tutkimukset ovat paikantuneet pääsääntöisesti koulutuksen kontekstiin (Kunst ym., 2017), eikä tavoiteorientaatioprofiilien yhteyttä työn imuun ja työ uupumukseen ole aiemmin tutkittu. Tämän tutkimuksen tulokset ovatkin tässä mielessä täysin uusia, vaikka tavoiteorientaatioita onkin tutkittu paljon monesta eri lähtökohdasta käsin. Vaikka tunnistetut tavoiteorientaatioprofiilit olivat linjassa aikaisempien tutkimuksien kanssa, niin lähes kaikki tavoiteorientaatioprofiileja käsittelevät tutkimukset on tehty koulutuksen kontekstissa ja siksi aikaisempia tuloksia ei voi suoraan verrata tämän tutkimuksen tuloksiin. Motivationaalisten pyrkimyksien on nähty muuttuvan iän myötä (de Lange ym., 2010) ja koulukontekstissa painotetaan voimakkaasti oppimista ja työympäristössä keskitytään pääasiassa suoritukseen (Kunst ym., 2017). Työssä oppiminen on pääsääntöisesti tahatonta, epävirallista ja suunnittelematonta, joka tekee siitä hyvin erilaista kuin koulussa, missä huomion keskipisteenä on erityisesti oppiminen ja suorituksen arviointi (Kunst ym., 2017; Tynjälä, 2008).

Tässä tutkimuksessa työntekijöiden tavoiteorientaatioprofiilit näyttäytyivät kuitenkin melko samankaltaisilta kuin opiskelijoiden profiilit. Löydetyistä profiileista kaikki muut, paitsi piittaamattomat muistuttivat aikaisemmissa tutkimuksissa löydettyjä profiileja (Tapola & Niemivirta, 2008; Tuominen-Soini, 2012; Tuominen-Soini ym., 2011; 2012). Erona aikaisempiin tutkimuksiin piittaamattomien ryhmä erottautui, sillä heillä oli kaikista matalin oppimis- ja menestysorientaatio ja suoritus ja välttämistaipumuksetkin näyttäytyivät neutraaleina. Piittaamattomat eivät siis olleet kovin oppimis- tai menestymisorientoituneita, mutta he eivät jaksaneet myöskään nähdä vaivaa suoriutumisen panostamiseen tai työn välttelyyn. Aikaisemmissa tutkimuksissa on löydetty piittaamattomia muistuttava sitoutumattomien ryhmä (esim. Tuominen-Soini ym., 2011; 2012; Luo ym., 2011; Schwinger & Wild, 2012; Kunst ym., 2017; Jansen in de Wal ym., 2016). Piittaamattomat muistuttavat sitoutumattomia sillä, että sitoutumattomat eivät panosta opiskeluun eivätkä pärjää koulussa, mutta he eivät myöskään koe ongelmia hyvinvoinnissaan (Tuominen-Soini ym., 2008).

Tässä tutkimuksessa myös piittaamattomat kokivat vähiten työuupumusta kuin muut ryhmät, eivätkä he halunneet panostaa työntekoon. Erona kuitenkin piittaamattomien ja aikaisemmissa tutkimuksissa usein löytyneiden sitoutumattomien välillä on se, että sitoutumattomien joukossa mikään orientaatio ei nouse erityisen vahvasti esille (Tuominen-Soini ym., 2012). Piittaamattomien ryhmässä korostuu oppimis- ja menestysorientaation keskiarvojen matalimmat pisteet. Välttämisorientoituneilla oli taas korkea välttämisorientaatio, mutta he eivät näyttäytyneet niin välinpitämättöminä suorittamista kohtaan. Tässä tutkimuksessa välttämisorientoituneilla oli hyvin matala oppimis- ja menestysorientaatio ja korkea välttämisorientaatio, mutta poikkeuksena heillä korostui jonkin verran suorituspyrkimykset. Tämä tulos eroaa hieman aikaisemmista tutkimuksista, joissa välttämisorientoituneet eivät ole olleet kovin huolissaan menestymisestä tai epäonnistumisesta, vaan heitä on kuvannut parhaiten passiivisuus (Tuominen-Soini ym., 2012).

Tutkimuksessa odotettiin löytyvän eroja tavoiteorientaatioprofiilien yhteydestä työn imuun ja työuupumukseen. Yleisesti ottaen tuloksista voi tehdä sen johtopäätöksen, että töissä olevat 30-vuotiaat kokevat enemmän työn imua kuin työuupumusta. Tämä on myös linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa, jossa suomalaisessa kontekstissa erityisesti nuoret työntekijät eivät ole olleet työelämässä kovin uupuneita (Ahola ym., 2004). Yhtenä tutkimuksen hypoteesina oli, että työn imun kokeminen on korkeampaa työntekijöillä, jotka suhtautuvat myönteisesti oppimiseen ja alhaisempaa niillä, joilla on korkea välttämisorientaatio. Aikaisemmissa tutkimuksissa onkin havaittu, että työntekijän motivaatio on yhteydessä työuupumukseen (Salmela-Aro, 2008). Tuloksista kävi ilmi, että myönteisesti oppimiseen suhtautuvat työntekijät kokevat enemmän työn imua ja vähemmän kyynisyyttä ja ammatillista alemmuuden tunnetta.

Toinen tutkimuksen hypoteesi oli, että suoritukseen voimakkaasti keskittyvät työntekijät kokevat vähemmän hyvinvointia kuin oppimisorientoituneet työntekijät. Aikaisempaan tutkimukseen perustuen oli odotettavissa, että kielteiset tulokset hyvinvoinnin osalta korostuvat välttämisorientoituneilla (Sideridis, 2005; Tuominen-Soini ym., 2008). Oppimis- ja menestysorientoituneiden työn imun ja työuupumuksen arvioinnit olivat erittäin myönteisiä, mutta menestysorientoituneet kokivat työelämässä enemmän uupumusasteista väsymystä ja ammatillista alemmuuden tuntoa. Mielenkiintoista oli se, että piittaamattomat kokivat vähiten työn imua, mutta heillä ei korostunut työuupumukseen muuta kuin kyynisyyden osalta. Välttämisorientoituneet taas kokivat enemmän työntekoon liittyvää työuupumusta kaikkien kolmen dimension kohdalla, mikä eroaa hieman aikaisemmista tutkimustuloksista. Muun muassa Tuominen-Soini ja kollegoiden (2008)

tuloksissa on nähty, että välttämisorientoituneet eivät koe opiskeluun liittyviä tavoitteita liian rasittaviksi, koska he eivät myöskään panosta opiskeluun.

Työelämän tavoiteorientaatioprofiileja ei ole kuitenkaan tutkittu juurikaan ja tuloksien yleistäminen koulukontekstista on ongelmallista. Työelämään liittyvää tavoiteorientaatioryhmittelytutkimusta tarvitaankin lisää, jotta työntekijöitä voidaan auttaa työhön sitoutumisessa ja työmotivaation tukemisessa. Työnantajien olisi tärkeää tiedostaa, että työpaikoilla on eri tavoin motivoituneita työntekijöitä ja heihin tulisi kiinnittää eri tavalla huomiota. Oppimisorientoituneille työntekijöille tulisi antaa riittävän haastavia työtehtäviä, jotta heidän työntekonsa säilyy kiinnostavana ja heidän motivaationsa pysyy yllä. Menestysorientoituneille tulisi antaa rohkaisevaa palautetta ja antaa tunnustusta heidän onnistuttuaan, mutta myös rohkaista epäonnistumisen pelon voittamiseen. Piittaamattomia ja välttämisorientoituneita tulisi motivoida työelämässä ja antaa heille esimerkiksi henkilökohtaista apua. Jos työntekijällä on paljon negatiivisia tunteita ja piittaamattomuutta työntekoa kohtaan, on tärkeää, että hänellä on mahdollisuus puhua näistä asioista.

Vaikka pitkittäistutkimus tuo tietynlaisia rajoituksia tuloksien tulkintaan, on sillä myös paljon annettavaa tavoiteorientaatiotutkimuksessa. Pitkittäisasetelma voi tuoda paljon uutta mielenkiintoista tietoa esimerkiksi motivationaalisten pyrkimysten pysyvyydestä läpi siirtymien aina lapsuudesta aikuisuuteen. Olisi mielenkiintoista tutkia, muuttuvatko tutkittavien motivationaaliset profiilit koulusta työelämään siirryttäessä. Tai muuttuvatko tavoiteorientaatio työelämän edetessä, kun työkokemusta kertyy lisää. Olisi mielenkiintoista myös tarkastella, mitä motivationaalisille pyrkimyksille tapahtuu, kun siirrytään eläkkeelle ja ulkopäin tulevat velvollisuudet, paineet ja odotukset hieman hellittävät. Kirjallisuudessa on pitkään käyty keskustelua siitä, onko tavoiteorientaatiot olosuhteista johtuvia orientaatioita, ihmisten piirteitä vai näennäisiä ominaisuuksia (Kunst ym., 2017). Suurin osa tutkimuksista käsittelee tavoiteorientaatioita suhteellisen näennäisenä ominaisuutena, joka saattaa hieman muuttua tilanteen mukaan (DeShon & Gillespie, 2005; Kunst ym., 2017). Tulevat pitkittäistutkimukset tarjoaisivat mahdollisuuden tarkistaa tavoiteorientaatioprofiilien vakautta ja pysyvyyttä, ja tunnistaa profiilien välisten muutoksien ennustajat. Voitaisiin esimerkiksi tutkia, missä määrin erilaiset työpaikan tukitoimet kuten työilmapiirin parantaminen, virkistyspäivät, valmennusjohtaminen tai yhteisöllisyyden lisääminen erilaisin tavoin voivat kannustaa työntekijöitä siirtymään piittaamattomuudesta tai välttelevästä tavoiteorientaatioista myönteisempiin tavoiteorientaatioihin. Tulevaisuudessa tulisi tutkia laajemmin työelämään sijoittuvia tavoiteorientaatioprofiileja. Tutkimus tulisi sisältää työelämään vaikuttavia muuttujia kuten esimerkiksi työilmapiiriä, esimiesten johtamistapoja, muuttuvaa työelämää ja

työpainetta. Se voisi tarjota konkreettisia suuntaviivoja erilaisille interventiotutkimuksille, jotka voivat kannustaa työntekijöitä muuttamaan tavoitteensa kohti oppimis- ja menestyslähtöisiä profiileja.

On tärkeää tarkastella nuorten työntekijöiden motivationaalisia pyrkimyksiä, koska heidän elämässään tapahtuu usein merkittäviä muutoksia ja niihin sisältyy paljon erilaisia kehitystehtäviä (Salmela-Aro, 2008). Työelämään siirtyminen voi aiheuttaa sen, että tavoitteiden asettamisessa ja motivaatiossa voi tapahtua muutoksia. Aikaisemmin haasteina ovat olleet esimerkiksi itsenäistyminen, ammatinvalinta, murrosikä ja sosiaalisten suhteiden muodostaminen. Aikuisuuteen ja työelämään siirryttäessä kehitystehtäviksi muodostuu muun muassa valmistuminen, työelämään siirtyminen ja vanhemmuus (Tuominen-Soini ym., 2012; Salmela-Aro, 2008). Koulutusajat ovat pidentyneet ja työelämään siirytään aiempaa myöhemmin. Siirtymille on myös tyypillistä, että ne ovat usein yhteydessä toisiinsa, jolloin nuorilla on hyvin moninaisia vaatimuksia työelämään siirryttäessä (Salmela-Aro, 2008; Salmela-Aro & Innanen, 2012). Moninaiset odotukset, vaatimuksen ja työn pirstaleisuus saattavat aiheuttaa epävarmuutta ja työntekijään kohdistuvien vaatimusten kasvua (Kauhanen, 2014). Työelämässä erityishuomio tulisi kiinnittää siihen, miten työntekijät pärjäävät näiden muutoksien ja vaatimuksien ristivedossa ja kuinka ne vaikuttavat työntekijän motivaatioon.

Viimevuosina työssä jaksamista koskeva laaja julkinen keskustelu on perustunut pääasiassa työuupumuskäsitteen varaan. Työhyvinvointia laajasti monista näkökulmista tarkasteleville tutkimuksille ja menetelmille olisi käyttöä jatkossa. Työhyvinvoinnin monipuolisempi ja myönteisempi määrittely voivat avata myös työyhteisöille uusia mahdollisuuksia esimerkiksi työhyvinvoinnin edistämismalleihin ja toimiin (Hakanen, 2004). Hyvinvointitutkimus on pitkään ollut erilaisten negatiivisten ilmiöiden tai hyvinvoinnin puuttumisen tutkimista (Diener, 1984). Vähitellen hyvinvointia on siirrytty tarkastelemaan myös positiivisten ilmiöiden, ihmisten vahvuuksien ja mahdollisuuksien kautta (Hakanen, 2004; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon & King, 2001). Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia kuvaa työuupumus ja työn imu, josta jälkimmäinen kuvaa myönteistä työhyvinvointikonstruktiota. Tässä tutkimuksessa työn imulla haluttiin monipuolistaa ja syventää ymmärrystä työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa on nähtävissä, että 30-vuotiaiden motivaatiossa ja työhyvinvoinnissa on aineksia niin kielteisistä tuntemuksista kuten kyynisyydestä, uupumuksesta ja ammatillisesta alemmuuden tunnosta, mutta ennen kaikkea myönteisistä asioista kuten tarmokkuudesta, työhön omistautumisesta ja uppoutumisesta.

Lähdeluettelo

- Ahola K, Honkonen T, Kalimo R, Nykyri E, Aromaa A, Lönnqvist J. (2004). Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. *Suomen lääkärilehti*, 43, 4109–4113.
- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261–271.
- Baranik, L. E., Barron, K. E., & Finney, S. J. (2007). Measuring goal orientation in a work domain: Construct validity evidence for the 2x2 framework. *Educational and Psychological Measurement*, 67, 697–718.
- Bergman, L. R., Magnusson, D., & El-Khoury, B. M. (2003). Studying individual development in an interindividual context: A person-oriented approach. *Mahwah, NJ: Erlbaum*.
- Boekaerts, M., & Niemivirta, M. (2000). Self-regulated learning: Finding a balance between learning- and egoprotective goals. Teoksessa P. R. M. Boekaerts, *Handbook of self-regulation: Theory, research, and application* (ss. 417–450). San Diego: CA: Academic Press.
- Boekaerts, M. (1992). The adaptable learning process: Initiating and maintaining behavioural change. *Applied Psychology*, 41(4), 377–397.
- Bong, M. (2009). Age-related differences in achievement goal differentiation. *Journal of Educational Psychology*, 101, 879–896.
- Bravo, A., Matthew, P., & Stevens, L. (2016). Making Religiosity Person-Centered: A Latent Profile Analysis of Religiosity and Psychological Health Outcomes. *Personality and Individual Differences*, 88, 160–169.
- Bäckström, M., Björklund, F., & Larsson, M.R. (2009). Five-factor inventories have a major general factor related to social desirability which can be reduced by framing items neutrally. *Journal of Research in Personality*, 43, 335–344.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, N.J: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- de Lange, A. H., VanYperen, N.W., Vander Heijden, B. I., & Bal, P. M. (2010). Dominant achievement goals of older workers and their relationship with motivation-related outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 118–125.
- De Shon, R.P., & Gillespie, J.Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1096–1127.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040–1048.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256–272.
- Elliot, A.J. & McGregor, H.A. (2001). A 2x2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501–519.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501–519.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218–232.

- Elliot, A. J., McGregor, H. A & Gable, S L. (1999). Achievement goals, study, strategies, and exam performance: A mediational analysis. *Journal of Educational Psychology*, 91, 549–563.
- FinEdu- tutkimushanke. (2003-on going). Haettu 28.4.2020 osoitteesta: <https://wiredminds.fi/projects/finedu/>
- Goncalves, T., Niemivirta, M., & Lemos, M. (2017). Identification of students' multiple achievement and social goal profiles and analysis of their stability and adaptability. *Learning and Individual Differences*, 54, 149–159.
- González-Romá, V., Schaufeli, W., Bakker, A. & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? . *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165–174.
- Hakanen, J. (2002a). Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatioissa. *Työ ja ihminen*, 16, 42–58.
- Hakanen, J. (2002b). Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 37, 291–301.
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos*. Helsinki: Työ ja Ihminen.
- Hakanen, J. (2005). Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen. Tutkimusraportti*, 49–70.
- Hakanen, J. (2006). Utrecht Work Engagement Scale (UWES) -mittari. Suomenkielinen versio.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. (2012). *Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – innostuvat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Carter, S. M., Lehto, A. T. & Elliot, A. J. (1997). Predictors and consequences of achievement goals in the college classroom: Maintaining interest and making the grade. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1284–1295.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Tauer, J. M., Carter, S. M. & Elliot, A. J. (2000). Short-term and long-term consequences of achievement goals: Predicting interest and performance over time. *Journal of Educational Psychology*, 92, 316–330.
- Jansen in de Wal, J., Hornstra, L., Prins, F. J., Peetsma, T., & Van der Veen, I. (2016). The prevalence, development, and domain specificity of elementary school student's achievement goal profiles. *Education Psychology*, , 36(7), 1303–1322.
- Janssen, O., & VanYperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader–member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 368–384.
- Kaplan, A. & Maehr, M. L. (1999). Achievement goals and student well-being. *Contemporary Educational Psychology*, 24, 330–358.
- Kaplan, A., & Midgley, C. (1999). The relationship between perceptions of classroom goal structure and early adolescents' affect in school: The mediating role of coping strategies. *Learning and Individual Differences*, 11 (2), 187–212.
- Kaplan, A., & Maehr, M. L. (2007). The contributions and prospects of goal orientation theory. *Educational Psychology Review*, 19, 141–184.
- Katja, S.-A. K. (2018). Role of Demands-Resources in Work Engagement and Burnout in Different Career Stages. *Journal of Vocational Behavior* , 108, 190–200.

- Kauhanen, M. (2014). Yksilön näkökulma: työmarkkina-aseman ja käyttäytymisen muutokset. *Työ- ja yrittäjyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja*, 30, 63–74.
- Kavussanu, M., & Harnisch, D. L. (2000). Self-esteem in children: Do goal orientations matter? . *British Journal of Educational Psychology*, 70, 229–242.
- Kunst, E. M., van Woerkom, M., & Poell, R. F. (2018). Teachers' Goal Orientation Profiles and Participation in Professional Development Activities. *Vocations and Learning*, 11(1), 91–111.
- Leiter M. P & Maslach C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. Teoksessa P. P. Ganster, *Research in occupational stress and well being* (ss. 91–134). Oxford: Elsevier.
- Luo, W., Paris, S. G., Hogan, D., & Luo, Z. (2011). Do performance goals promote learning? A pattern analysis of Singapore students' achievement goal. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 165–176.
- Maslach, C. & Leiter, M. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Meece, J. L., Glienke, B. B. & Burg, S. (2006). Gender and motivation. *Journal of School Psychology*, 44, 351–373.
- Metsämuuronen, J. (2006). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: opiskelijalaitos. Helsinki: International Methelp.
- Middleton, M. J. & Midgley, C. (1997). Avoiding the demonstration of lack of ability, an underexplored aspect of goal theory. *Journal of Educational Psychology*, 89, 710–718.
- Nicholls, J. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91, 328–346.
- Nicholls, J.G., Patashnick, M & Nolen, S. B (1985). Adolescents' theories of education. *Journal of Educational Psychology*, 77, 683–692.
- Niemivirta, M. (2002). Motivation and performance in context: The influence of goal orientations and instructions setting on situational appraisals and task performance. *Psychology*, 45, 250–270.
- Niemivirta, M. (2004). *Habits of mind and academic endeavours. The correlates and consequences of achievement goal orientations. Research report 196*. Helsinki: Helsinki University Press.
- Nummenmaa, L. (2004). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- Nummenmaa, L., Holopainen, M., & Pulkkinen, P. (2018). Tilastollisten menetelmien perusteet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen, S. & Salmela-Aro, K. (2003). Bergen Burnout Indicator. Helsinki: Edita.
- Pajares, F., Britner, S. L, & Valiante, G. (2000). Relation between achievement goals and self-beliefs of middle school students in writing and science. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 406–422.
- Pastor, D. A., Barron, K. E., Miller, B. J., & Davis, S. L. (2007). A latent profile analysis of college students' achievement goal orientation. *Contemporary Educational Psychology*, 32 (1), 8–47.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 128–150.
- Pintrich, P. (2000). Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 92, 544–555.

- Pulkka, A., & Niemivirta, M. (2013). Adult students' achievement goal orientations and evaluations of the learning environment: A person-centred longitudinal analysis. *Educational Research and Evaluation*, 19(4), 297–322.
- Reunamo, J. (2014). *Pikaohjeita SPSS:n käyttäjälle*. Noudettu osoitteesta http://www.helsinki.fi/~reunamo/opetus/atk_mais.htm
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Salmela-Aro, K. & Näätänen, P. (2005). Nuorten koulu-uupumusmittari BBI-10. Helsinki: Edita.
- Salmela-Aro, K. (2006). Mikä meitä liikuttaa? Motivaatio ja hyvinvointi elämän siirtymissä. *Psykologia*, 41, 132–134.
- Salmela-Aro, K. (2008). Motivaatio ja hyvinvointi elämän siirtymissä. *Psykologialehti*, 374–379.
- Salmela-Aro, K., Kiuru, N., Leskinen, E. & Nurmi, J. (2009). School burnout inventory (SBI). *European Journal of Psychological Assessment*, 25(1), 48–57.
- Salmela-Aro, K. & Upadaya, K., (2018). Role of Demands-Resources in Work Engagement and Burnout in Different Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190–200.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schwinger, M., & Wild, E. (2012). Prevalence, stability, and functionality of achievement goal profiles in mathematics from third to seventh grade. *Contemporary Educational Psychology*, 37 (1), 1–13.
- Schwinger, M., Steinmayr, R., & Spinath, B. (2012). Not all roads lead to Rome- Comparing different types of motivational regulation profiles. *Learning and Individual Differences*, 22 (3), 269–279.
- Schwinger, M., Steinmayr, R., & Spinath, B. (2016). Achievement goal profiles in elementary school: Antecedents, consequences, and longitudinal trajectories. *Contemporary Educational Psychology*, 46, 164–179.
- Seiffge-Krenke, I. & Gelhaar, T. (2008). Does successful attainment of developmental tasks lead to happiness and success in later developmental tasks? A test of Havighurst's (1948) theses. *Journal of Adolescence*, 31, 33–52.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216–217.
- Shim, S. S., & Finch, W. H. (2014). Academic and social achievement goals and early adolescents' adjustment: A latent class approach. *Learning and Individual Differences*, 30(1), 98–105.
- Sideridis, G.D. (2005). Goal orientation, academic achievement, and depression: evidence in favour of a revised goal theory framework. *Journal of Educational Psychology*, 97 (2005), 366–375.
- Skaalvik, E. M. (1997). Self-enhancing and self-defeating ego orientation: Relations with task and avoidance orientation, achievement, self-perceptions, and anxiety. *Journal of Educational Psychology*, 89, 71–81.

- Smith, L., Sinclair, K. E., & Chapman, E. S. (2002). Students' goals, self-efficacy, self-handicapping, and negative affective responses: An Australian senior school student study. *Contemporary Educational Psychology*, 27(3), 471–485.
- Steinberg, L. (1999). *Adolescence*. (5. painos.) Boston McGraw-Hill.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkójulkaisu]. ISSN=17985528. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 30.4.2020]. Osoitteesta: <http://www.stat.fi/til/tyokay/index.html>
- Tapola, A., & Niemivirta, M. (2008). The role of achievement goal orientations in students' perceptions of and preferences for classroom environment. *British Journal of Educational Psychology*, 78 (2), 291–312.
- Teichler, U. (1998). The transition from higher education to employment in Europe. *Higher Education in Europe*, 23 (4), 535–558.
- Tuominen-Soini, H., Salmela-Aro, K., & Niemivirta, M. (2008). Achievement goal orientations and subjective wellbeing: A person-centred analysis. *Learning and Instruction*, 18, 251–266.
- Tuominen-Soini, H., Salmela-Aro, K., & Niemivirta, M. (2010). Ajallinen pysyvyys ja sukupuolierot nuorten opiskelumotivaatiossa. *Psykologia*, 45(5–6), 386–401.
- Tuominen-Soini, H., Salmela-Aro, K., & Niemivirta, M. (2011). Stability and change in achievement goal orientations: A person-centred approach. *Contemporary Educational Psychology*, 36, 82–100.
- Tuominen-Soini, H., Salmela-Aro, K., & Niemivirta, M. (2012). Achievement goal orientations and academic well-being across the transition to upper secondary education. *Learning and Individual Differences*, 22, 290–305.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130–154.
- Tynkkynen, L. (2013a). Adolescents' career goals in social context. Nuorten uratavoitteet sosiaalisessa kontekstissa. *Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto*.
- Tynkkynen, L. (2013b). Nuorten uratavoitteet sosiaalisessa kontekstissa. *NMI Bulletin*, 23(3), 4–12.
- Urdu, T. (2011). Achievement goal theory: definitions, correlates, and unresolved questions. *Social and emotional aspects of learning*, 21–27.
- Urdu, T. C. (1997). Achievement goal theory: Past results, future directions. Teoksessa M. L. Maehr & P. R. Pintrich (toim.) *Advances in motivation and achievement*. 99–141.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57 (6), 995–1015.
- VandeWalle, D. (2004). A goal orientation model of feedback-seeking behavior. *Human Resource Management Review*, 13(4), 581–604.
- VandeWalle, D., Cron, W., & Slocum, J. (2001). The role of goal orientation following performance feedback. *Journal of Applied Psychology*, 86, 629–640.
- VanYperen, N. W., & Orehek, E. (2013). Achievement goals in the workplace: Conceptualization, prevalence, profiles, and outcomes. *Journal of Economic Psychology*, 38, 71–79.
- Varonen, A., Tuominen, H., Hietajärvi, L., Salmela-Aro, K., Hakkarainen, K. & Lonka, K. (2018). Tavoiteorientaatiot, koulutustavoitteet ja koulumenestys kuudennella luokalla. *Psykologia*, 53 (2–3), 131–151.
- Virolainen, M. (2006). Workplace learning and its many models in Finnish polytechnics. Paper presented at the Seventh International Conference on HRD Research and Practice Across Europe.

- Virtanen, A., & Tynjälä, P. (1992). Students' experiences of workplace learning in Finnish VET. *European Journal of Vocational Training*. von Wright, J. Reflections on reflection. *Learning and Instruction*, 2, 59–68.
- Vuori, J. Koivisto, P. & Salmela-Aro, K. (2003). Nuorten työllistymisen ja työelämävalmiuksien tukeminen. *Työ ja Ihminen* , 17 (3), 217–230.
- Wang, J.C.K., Morin, A. J. S., Liu, W. C., & Chian, L. K. (2016). Predicting physical activity intention and behaviour using achievement goal theory: A person-centred analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 23, 13–20.
- Wong, E. H., Wiest, D. J., & Cusick L. B. (2002). Perceptions of autonomy support, parent attachment, competence, and self-worth as predictors of motivational orientation and academic achievement: An examination of sixth- and ninth-grade regular education students. *Adolescence*, 37, 255–266.